وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر -2 - بوزريعة

كلية العلوم الاجتماعية

الموضوع:

الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي

دراسة ميدانية بولاية الجلفة

رسالة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه علم اجتماع المنظمات و المناجمنت والاتصال والموارد البشرية.

الطالبة :

* سعدية سويح

إشراف:

* أ. د .عزالدين بوكربوط

الموسم الجامعي : 2017/2016



الإهداء

إلى من تعجز الكلمات عن ذكر مآثرها

و وضعت تحت قدميها الجنات، إلى الشمس

التي أنارت دربي بوجودها، إلى التي لن أوفيها حقها

مهما قلت فيها

أمي فاطمة هلوب أدمها الله تاجا على رأسي.

إلى من كان سندا لي في كل مراحل حياتي وشجعني و بعث فيا روح الأمل والذي طالما حلم أن يراني أتخطى

درجات العلم والنجاح أبي دحمان أطال الله في عمره.

إلى رفيق دربي وسندي زوجي براهيمي أحمد أمين رعاه الله.

إلى أخواتي حبيباتي قلبي وصديقات دربي: فاطمة، خولة، سمية، مسعودة، خديجة حفظهن الله ووفقهن.

الى صديقاتي العزيزات ورفيقات دربي وأخص بالذكر حنان طيفور.

إلى من جمعنا قسم واحد ومدرج واحد في كل أيام الدراسة

طلبة مدرسة الدكتوراه بالجلفة الدفعة الثانية و الأولى

سويح.





شكر وتقدير

انطلاقا من العرفان بالجميل ، فإنه ليسرني أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى معلمي في مرحلة الابتدائي الذي زرع فيا حب العلم والتعلم وانتشلني من الجهل ومها قلت عنه لن أوفيه حقه **الطش مصطفى**.

كما أشكر و أثني بالتقدير والاحترام والامتنان لمشرفي وأستاذي الذي لم يبخل عليا بمساعداته ومدني من منابع علمه طوال مساري الدراسي بالجامعة الأستاذ الدكتور : عز الدين بوكربوط أطال الله عمره ليبقى نبراسا متلألئا في نور العلم والعلماء .

وأتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدني على هذا العمل.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مد لي يد العون في مسيرتي التعليمية .





الفهرس



الـفـــهـرس

الفهـــرس

الفهرس

الفهرس

الفهـــرس

فهرس الجداول و المخططات

فهرس الجداول و المخططات





مقدمة



مـــقدمـة:

مرَ المجتمع الجزائري كباقي المجتمعات بفترات التحول الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي والعلمي والتكنولوجي، وعرف أزمات متعددة ومختلفة الجوانب على مر التاريخ أدت إلى تغيرات اجتماعية مست كل البناء الاجتماعي تلك التغيرات اقترنت بشكل أو آخر بتغيرات جوهرية في الاتجاهات النفسية والاجتماعية لدى الفرد الجزائري خاصة المرأة

إن وضع المرأة العاملة في المجتمع من بين المؤشرات الهامة التي تعبر عن تطور هذا المجتمع ونموه و انفتاحه على العصر الذي يعيش فيه، فبقدر ما تتمتع به المرأة من مكانة ، وما يتاح لها من فرص الشغل و الإسهام الإنساني ، بقدر ما يشير ذلك إلى تقدم المجتمع من النواحي السياسية و الاقتصادية و الثقافية.

شاركت المرأة في منذ أقدم العصور في العمل جنبا إلى جنب مع الرجل في بناء المجتمع، وارتادت أخيرا جميع مجالات العمل تقريبا و تفوقت في الكثير منها.

وخلال الآونة الأخيرة كثر الحديث حول قضية المرأة العاملة وعن إسهاماتها الجادة في عمليات التنمية و البناء و المشاكل التي تعترض طريقها و كيفية إحداث التوازن والتوفيق بين واجباتها و مسؤولياتها الوظيفة وبين دورها في تأدية الرسالة الاجتماعية المكلفة بها باعتبارها عنصرا هامًا من عناصر التنمية الشاملة فهي تكون نصف المجتمع الذي يقع عليه عبء كبير في صنع التقدم و التنمية و ذلك من أجل العمل على توفير الظروف الملائمة .

شهد المجتمع الجزائري تغيرات اجتماعية واقتصادية ومن بين التغيرات الإجتماعية ظاهرة تعلم المرأة وخروجها للعمل بشكل ملحوظ، ففي بداية التسعين يات ومع انخفاض القدرة الشرائية للأسر الجزائرية ودخول أغلب أفراد الأسرة إلى التعليم بمختلف أطواره ، حتى الأم أرادت تحقيق طموحها في التعلم وتحقيق ذاتها اجتماعيا ومهنيا مما دفعها للخروج إلى ميدان العمل وبنسب متفاوتة ، فالمرأة الجزائرية تسعى اليوم إلى بلوغ غايتين أساسيتين هما : تحسين مستوى معيشة أسرتها ومساعدة الزوج

في تحمل الأعباء والواجبات ، ومن أجل التحرر من القيود الإجتماعية سعيا لتحقيق طموحاتها ورغباتها لتتسع الظاهرة وتصل حتى المناطق الريفية من الوطن ،حيث غزت المرأة سوق العمل و بقوة و في كل القطاعات و في شتى المجالات .

إن التطور الذي عرفته وضعية المرأة في المجتمع الجزائري منذ الإستقلال خاصة من الناحية القانونية ، وإلتحاقها بمقاعد الدراسة و تمكنها من الخروج للعمل، أدى إلى مساهمتها في إحداث تغيير حقيقي في العقلية الجزائرية إتجاه المرأة ومنذ نهاية الثمانينيات و بداية التسعينيات نلاحظ حدوث تغيرات عميقة في كافة البُنى المكونة للمجتمع الجزائري ، من مظاهرها سيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل وبشكل واسع ، مما يثبت النقلة النوعية لوضعية المرأة ودورها بالنظر إلى خصوصية المجتمع الجزائري الذي يتميز بطابعه الذكوري التقليدي، المحافظ والمهيمن الذي لا يتقبل غزوها لسوق العمل و تركه على الهامش.

من هذا المنطلق ستكون هذه الدراسة بمثابة محاولة الكشف عن الأسباب و الأبعاد التي جعلت من المرأة الجزائرية تغزو سوق العمل و بقوة وتسيطر على أغلب مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي في ظل محيط اجتماعي رافض تماما لهذا الوضع الجديد وهو في حالة ذهول و تسأل مستمر عن حيثيات هذه الظاهرة سيتم عرض محتوى المادة العلمية لهذه الدراسة من خلال تقسيمها إلى ستة فصول أساسية وفقا للخطة الآتية:

الفصل الأول:يعالج البناء المنهجي للدراسة الذي يضم الإطار المنهجي ،الإشكالية والفرضيات إضافة إلى عرض لأبرز المفاهيم والمصطلحات المستخدمة ،المنهج وكيفية اختيار العينة إلى جانب أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة .

الفصل الثاني : تبلور حول وضع المرأة بين التعليم والعمل في الجزائر، حيث تطرقنا إلى تطور الوضع التعليمي للمرأة الجزائرية و تأثير التعليم على أدوار المرأة ثم عرجنا إلى مسار عمل المرأة الجزائرية و أهمية عمل المرأة في المجتمع ، محاولين ذكر كل المحطات التاريخية التي مر بها عمل المرأة الجزائ رية وفي الأخير حاولنا

تحليل وضع المرأة العاملة الجزائرية في ظل التغيرات السياسية الاقتصادية الاجتماعية والثقافية للبلاد.

الفصل الثالث : تمحور حول المرأة العاملة بين الاتجاهات النظرية و الأطر القانونية في الجزائر حيث تطرقنا في الجزء الأول من الفصل إلى أهم المقاربات السوسيولوجية التي تناولت عمل المرأة ، في حين جاء الجزء الثاني بمحاولة سرد تاريخي لأهم الدساتير و القوانين التي دعمت و شجعت لمرأة الجزائرية على التعليم و العمل منذ استقلال الجزائر إلى الآن .

الفصل الرابع: تناول هذا الفصل سياسة التوظيف في الجزائر ،حيث تم تعريف كل من التشغيل و سياسة التشغيل وذكر أهم الأسس العامة للتشغيل وشروطه القانونية في الجزائر، ثم تطور تشريعات العمل في الجزائر ، وأخير تم حصر أهم محطات سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال إلى الآن .

الفصل الخامس: مدخل لمُجريات البحث الميداني؛ إذ احتوى على مجالات الدراسة ونظرة عامة حول سير العمل الميداني كما تم تناول فيه ملاحظات منهجية ميدانية.

الفصل السادس: فقد تضمن معالجة البيانات المتحصل عليها من خلال المقابلات التي أجريت مع مجموعة من الخبراء في مجال مسابقات التوظيف في منطقة الجلفة وتحليل بيانات الجداول والتحليل السوسيولوجي لهذه المقابلات بالاضافة إلى تزكية الجانب الميداني بتحليل كمي و كيفي لنتائج مسابقات التوظيف في القطاعات التي تم أخذ العينة منه وصولا إلى الاستنتاجات ، ومن ثمَّ الخاتمة.



الباب الأول :

الجانب النظري





الفصل الأول:الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1/ مبررات اختيار الموضوع

2/ أهمية الدراسة

3/أهداف الدراسة

4/تحديد الإشكالية

5/الفرضيات

6/ تحديد المفاهيم

7/ الدراسات السابقة

8 /الإجراءات المنهجية لدراسة

خلاصة الفصل



الفصل الأول : الإطار المنهجي والتوضيحي للدراسة

تمـهيـد:

قبل الانطلاق في أي دراسة يستوجب تحديد أسسها المنهجية وذلك عن طريق توضيح المقاربة المنهجية التي تحددها أبعاد الموضوع و مختلف جوانبه ، بالإضافة إلى توضيح أهم المناهج المستخدمة والتقنيات المتبعة في الدراسة لجمع المعطيات والمعلومات.

يعتبر هذا الفصل عرضا لمشكلة الدراسة ، وأهميتها ومبررات اختيارها وصياغة الفرضيات ، بالإضافة إلى الهدف من الدراسة كما تم تركيزنا فيها على المقاربات المنهجية وتقنياتها الموظفة في الدراسة ، بالإضافة إلى ذلك تم تناول بعض الدراسات السابقة والمتقاربة، سوف يتم عرضها بشيء من التفصيل.

1/ مبررات اختيار الموضوع:

ككل بحث لا ينطلق من الصدفة، بقدر ما تكون هناك أسباب ومبررات تجعل الباحث يختار موضوع دون سواه، حيث تدفعه لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن بعض الخصائص و الخبايا، من جانبنا كباحثة تحاط بنا دوافع ذاتية وموضوعية ويمكننا تحديدها وفقًا لما يأتي :

1/1-المبررات الموضوعية:

*أهمية الموضوع و مكانته في الساحة الوطنية الاجتماعية و الاقتصادية ، إذ يتعلق بأهم و أكبر شريحة في المجتمع من حيث العدد وهي شريحة النساء ، وليس أي نساء بل هن نخبة المجتمع (النساء العاملات).

*التغير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة والذي انعكس من خلال الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي .

*أهمية الموضوع بالنسبة للتنمية الوطنية،فهذا الموضوع من القضايا المثيرة للجدل في الأوساط الذكورية بشكل خاص ، والمجتمع ككل بشكل عام.

*معرفة الأسباب المتحكمة في هيمنة العنصر النسوي على مناصب التشغيل الحديثة ما إذا كانت هذه السيطرة على المناصب عن جدارة المرأة وتمكنها من حيث المستوى الدراسي أو أن هناك سياسة متبعة من طرف الدولة أو أن الأمر يتعلق بأسباب أخرى مجهولة .

2/1-المبررات الذاتية:

*لطالما كان هذا الموضوع بؤرة توتر بين ي وبين زملائي الرجال عندما تظهر نتائج المسابقات حيث يلاحظ أن نسبة كبيرة من الناجحين هن نساء تتجاوز ثلثي العدد الكلي ، فأدخل معهم في جدال هم يقولون : أنها أسباب سياسية من طرف الدولة، وأنا بحكمي مرآة وموظفة أتحامل على دور المدافع و أقول : بل أخذنا المناصب عن جدارة ، وتكثر المناقشات حول الموضوع ، خاصة من خلال تعليقات مواقع التواصل الاجتماعي عن قوائم النتائج ، لذلك ارتأيت إلا أن أدرس كل حيثيات الموضوع ومعرفة الأسباب الحقيقية الدافعة لذلك.

*الفضول الاجتماعي للباحثة بهدف معرفة التغيرات الطارئة في المجتمع وأسبابها و آثارها عليه ،أي معرفة ما إذا كان لسيطرة المرأة على الشغل أثار سلبية.

2/ أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من حيث أنها تعالج موضوعا حديثا في المجتمع الجزائري في ظل الديناميكية الاجتماعية و السياسية ، ألا وهو سيطرة المرأة على مناصب العمل الحديثة ولأن هذا الموضوع لم يتطرق إليه من قبل لحداثة هذه الظاهرة في مجتمعنا الجزائري عامة وفي المجتمع الجلفاوي بصفة خاصة ، هذا الأخير الذي كان قبل حقبة أو حقبتين من الزمن يرفض خروج المرأة للعمل و التعلم.

فبعد أن كانت المرأة الجزائرية تطالب بالمساواة مع الرجل في كل الأمور وخاصة العمل ،أصبحت هناك هيمنة نسوية كبيرة في مجال العمل خاصة بعد سنة (2010) ولم تكتفي بالسيطرة على جلها، بل تعدت ذلك بالسيطرة على المناصب القيادية.

3/أهداف الدراسة:

لا توجد دراسة أو بحث بدون أهداف أو غايات وهذه الدراسة تهدف إلى:

-معرفة أسباب السيطرة النسوية على مناصب الشغل الحديثة ، وأبعادها على المجتمع ككل ،التقرب أكثر من الظاهرة ومعرفة حيثياتها.

-تبني بعضا من المقاربات الأدواتية المقننة لمحاولة التقرب أكثر والفهم ، وعلى الأقل تحليل الأسباب و المشاكل الناتجة عن تغليب العنصر النسوي في سياسة التشغيل.

4/ تحديد الإشكالية:

لا شك أن الشغل من أهم ميادين الحياة ، لكونه منتهى كل إنسان ، به وفيه يسير حياته المهنية ، ومن خلال وضعيته تتحدد جوانب حياته الأخرى . هذا على المستوى الجزئي أما على المستوى الكلي فلا يمكن لأي مجتمع أن تقوم قائمته ما لم يهتم بالعمل وبتنظيمه ، مما لا ريب فيه أن الحضارات – على اختلافها – لم تقم من العدم ،إنما قوامها العمل المضني و الدؤوب ، فالعمل البشري هو مقياس التقدم والتحضر ، لذلك تسعى الدول لتنظيمه بشكل يحقق النتائج بسرعة و بسهولة وفق متطلبات العصر وحيثياته .

فقد مر التشغيل في الجزائر بتطور النماذج الاقتصادية التي كانت محل اختيار الدولة الجزائرية عبر مراحل استقلالها ، أين كانت الجهود التنموية تبحث عن السبيل الذي يدفع بالجزائر إلى حظيرة الدول النامية ،والاندماج أكثر في الاقتصاد العالمي ،ومع أزمة الثمانينات وتراجع أسعار النفط وجدت الجزائر نفسها أمام إعادة النظر في جميع المنظومات السياسية التنموية وعلى رأسها سياسة التشغيل ، حيث أصبح العمل حق ولكن غير مضمون ، وأخذت الدولة حسب قدراتها المالية في خلق مناصب الشغل .

وبما أن المرأة نصف المجتمع :هي البنت ،الأخت ،الأم و الزوجة والزميلة في العمل و الدراسة .هي إحدى ركائز المجتمع و دورها فيه هام، يصبح الاهتمام بالمرأة ودورها في التنمية جزءًا أساسيًا من عملياتها، حيث أصبح تقدم أي مجتمع مرتبط بمدى تقدم النساء وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبذلك إحداث التغيير في المجتمع. فقد أدى خروجها للعمل إلى تحقيق الكثير من المكاسب جعلتها تتمتع بحقوق مثلها مثل الرجل ، ومكنت المجتمعات من توظيف نصفها الذي بقي معطلا لوقت ليس بقصير ، وهذا ما خلق تحولات و تغيرات جمة داخل منظومة المجتمعات ، خاصة في الجزائر باعتبارها لم تعرف هذا التحول سوى منذ بضعة سنين خاصة في المناطق الريفية منها ، حيث استطاعت المرأة اجتياح سوق العمل بقوة فدخلت كل الميادين و أصبحت تزاحم الرجل فيها ، فالإشكالية الأساسية المطروحة هنا هي :

- هل السياسة العامة للتشغيل الوطني تنتج هيمنة العمل النسوي لتلبية احتياجات قطاعية معينة يستقطبها السوق ؟

تندرج تحتها تساؤلات فرعية كالآتي:

- هل هناك هيمنة نسويه على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي بالجزائر وتحديدا بولاية الجلفة ؟ وما هي أهم أسبابها ؟
- هل هيمنة العمل النسوي جاءت كإنعكاس للسياسة العامة للتشغيل بالجزائر لتلبية احتياجات قطاعية معينة ؟
- إلى أي حد ساهم تعليم المرأة وتفوقها الدراسي في جعلها تغزو سوق العمل بقوة في الآونة الأخيرة ؟

5/الفرضيات:

تعتبر مرحلة صياغة الفرضيات أهم الخطوات المنهجية التي يمر بها البحث العلمي فهي عبارة عن حكم مبدئي لوجود علاقة بين متغيرين، تكون هذه العلاقة صحيحة أو

خاطئة والتجربة هي الكفيلة بإثبات مدى صحة أو خطأ هذه الفرضية وذلك باستخدام أدوات ومناهج البحث الاجتماعي.

فيمكن تعريفها على أنّها "جملة تخمينية لأنه لم يثبت صحتها بعد من خطأها".

وهي أيضا: "مواقف مبدئية أو تخمينات ذكية يقدمها الباحث لتنظيم تفكيره لحل مشاكل البحث".[1]

وعلى هذا الأساس يمكن صياغة الفرضيات على الشكل الآتي:

<u>الفرضية الأولى:</u>

- تتميز مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي في الجزائر بالهيمنة النسوية إلى حد ما .

<u>الفرضية الثانية:</u>

- السياسة العامة للتشغيل بالجزائر لها دور في هيمنة العمل النسوي نظرًا لاحتياجات قطاعية معينة دون قطاعات أخرى .

<u>الفرضية الثالثة:</u>

- ساهم تعليم الإناث وتفوقهن في الدراسة في توسيع فرصهن في سوق العمل الجزائري.

[1]) محمد غيث : **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: 1995، ص 286.

6/ تحديد المفاهيم:

1/6- المرأة:

- **لـــــغــة:** هي الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض ،ولفظ " المرأة" في اللغة مشتقة من فعل "مرا" مصدرها "المروءة" ،وتعني : كمال الرجولية،أو الإنسانية ومن هنا كان " المرء" وهو الإنسان و المرأة هي مؤنث الإنسان[1]
- **اصطلاحا:**

هي كل أنثى فوق 12 سنة سواء كانت عاملة أو غير عاملة[2]

وهي كائن بشري بطبيعتها رقيقة الخلقة يقتضي حالها الرفق والعطف والحنان[3]، وهي شقائق الرجال في عامة الأحوال[4].

- **التعريف الإجرائي:** المرأة هي نصف المجتمع فهي الأم،الزوجة ،البنت و الأخت وهي ركيزة أساسية داخل كل مجتمع ، فبحكم عملها داخل البيت وخارجه فهي خلية محورية لكل بنية أسرة ،كما تقوم عليها التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

2/6- العمل:

- **لـــغة:** العمل جمع أعمال، كل فعل جسماني يأتي بقصد:" العمل اليدوي " الشغل لقاء أجره، المهنة أو الحرفة.[5]

---

1) معن خليل عمر، **علم اجتماع الأسرة**، دار الشروق ،عمان،2000، ص: 70.
2) السيد عبد العاطي وآخرون: **الأسرة والمجتمع**، دار المعرفة الجامعية، د ط ، مصر، ، 1998، ص 254.
3) محمد بن سالم السيجاني: **أستاذ المرأة**، شركة الشهاب، بدون ط ، الجزائر، ، دس، ص 2.
4) المرجع نفسه، ص 7.
5) **كتاب مجاني الطلاب**، ط 5 ، دار المجاني شرمل ، بيروت :2001، ص 1093.

- **اصطلاحا:** ويعرفه ماركس على أنه مجموعة أفعال يقوم بها الإنسان قصد تحقيق هدف و ذلك بمساعدة فكره ويديه وأدواته التي تؤثر بدورها على الإنسان وتغيره.[1]

هو الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية و الحركية والذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة و ضعه المادي و الاجتماعي.[2]

بينما جاء في مصطلحات العلوم الاجتماعية على انه" مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد [3]"
ويعرف العمل أيضا : "بأنه وسيلة من وسائل التعبير عن الذات يحاول بها الفرد أن يحقق أهدافه و أن يشبع رغباته و حاجاته و يتيح للفرد فرصة لاكتشاف ميوله و رغباته كما يفسح المجال لنشاطه و تصريف انفعالاته الزائدة [4]"
إن مفهوم العمل لا يقتصر على العمل الفردي المنظم فقط و إنما شمل العمل الجماعي أيضا ، فالعمل يشترك فيه جمع من العاملين يتعاونون لإنجاز مهمة محددة يعجز الإنسان على إتمامها بمفرده سواء ذلك الحقل أم المعمل أم في المجالات الإنتاجية الأخرى [5].

- **التعريف الإجرائي:** تختلف مفاهيم العمل باختلاف الأنظمة والحقب التاريخية التي يمر بها المجتمع و الأفراد، فالعمل هو نشاط يقوم به الإنسان عن طريق بذل جهد فكري أو عضلي لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد و ازدهاره .

---

1) GEORGE (F); **Traite de sociologie du Travail,** Armand Colin , 3eme edition ,Tomel,1970,p12.

2)-جرادات صالح، **حقوق المرأة في الإسلام : دراسة مقارنة مع الواقع** ، مطبعة الروزانا ، بدون بلد: 2000، ص 110.

3) احمد زكي بدوي، .**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، مكتبة لبنان،.بيروت ، ط 3 ، 1982، ص 236 .

4) حيدر خضر سليمان ، **مجلة دوافع العمل لدى المرأة** : https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=44 ، تاريخ الاطلاع : 2016/05/16 .

5) نفس المرجع .

3/6- المرأة العاملة:

- **اصطلاحا**: عمل المرأة يتقيد بميزة العمل " خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عمل وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ، دور ربة بيت و دور الموظفة".[1]

"المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية و كل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال ، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت [2].

ويعرفها عبد القادر جغلول على أنها" امرأة تهتم بالأعمال المنزلية وتمارس جزئيًا عملاً مربحًا [3]".

وهي المرأة التي تعمل خارج البيت وتمارس نماذج مختلفة من العمل ويكون بعضها إداريا و كتابيا والبعض الأخر عمليا أو مهنيا أو خدميا ، والمرأة العاملة هي التي تعمل في الإنتاج المادي (السلعي) مباشرة لتتقاضى أجرًا على قوة عملها[4] .

- **التعريف الإجرائي**: المرأة العاملة هي المرأة التي تتحمل أعباء القيام بالعمل خارج المنزل ، في مؤسسة ما ، مقابل أجر معين ، تسعى من خلاله تحقيق غاية من الغايتين أو للاثنين معا مكانتها الاجتماعية و رفع المستوى المعيشي لأسرتها.

6-4/ الوظيف العمومي :

- **اصطلاحًا**: الوظيف العمومي بمفهومه الواسع يعنى مجموعة الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، أما

1)-كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، **سكولوجية المرأة العاملة** ، بدون طبعة ، دار النهضة العربية لطباعة و النشر ، بيروت : 1984، ص 110.

2) Farouk, Benatia. **Le Travail Féminin en Algérie**. Alger S.N.E.P 1976, p2.

3) عبد القادر جغلول، **المرأة الجزائرية**،دار الحداثة للطباعة والنشر،بيروت ،ط 3 ، 1985 ، ص 3 .

4) حيدر خضر سليمان، مرجع سابق.

بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون للقانون الوظيف العمومي أي الموظفون العموميون."

- **الوظيف العمومي** : ما هو إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفًا الصالح العام[1].

- **التعريف الإجرائي:** الوظيف العمومي هو مهنة تتميز بالدوام حيث يقوم فيها الموظف بأداء مهامه و تقديم خدماته لصالح العام ،ويخضع خلالها لشروط قانونية .

6-5/ الهيمنة:

- **لـغـــةً:** الهيمنة مصدر هيمن على الشيء .

أي قدرة مطلقة على الشيء من كافة جوانبه وبشتّى الوسائل بما يكفل تحقيق الغاية المشروعة[2].

- **إصــطلاحًــا:**

الهيمنة السياسية: تعني سيطرة الدولة الكبرى على الدول الصغرى ، لخدمة مصالحها الشخصية ، الهيمنة تعني الزعامة و التي يمارسها طرف مهيمن، و يستعمل هذا المفهوم في العديد من المجالات خاصة في المجال السياسي، والإقتصاد، و هو يرتكز على عنصر **التسلط و الإكراه**

الهيمنة على السوق : تعني السيطرة على السوق ، وتعني باللغة بالإنجليزية market domination. (معجم المالية)[3].

---

1) ليلى بن أسليمان ، أساليب التوظيف بالجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في العلوم السياسية ، جامعة ورقلة : 2013/2012 ، ص 13.

2) معجم المعاني الجامع : https://www.almaany.com، تاريخ الإطلاع : 2016/11/06 ، ساعة 21:00 .

3) معجم المعاني الجامع ، مرجع سابق .

- **التعريف الإجرائي:** تعني الهيمنة السيطرة ، وهي سيطرة طرف ما على طرف أخر في جانب من جوانب الحياة سياسيا، اقتصاديا ، اجتماعيا و ثقافيا ...و الهيمنة النسوية على سوق العمل تعنى غزو و سيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل الحديثة في سوق العمل الجزائري.

ومن بين العلماء السوسيولوجيين الذين طرحوا مصطلح الهيمنة "بيار بورديون" عن طريق مصطلح الهيمنة الذكورية ، حيث تناولها من جانب بعيد عن موضوعنا أو عكس اتجاهنا، فقد اتجه بورديون إلى تفكيك الهيمنة والخضوع كجدل يقوم بين قطبي المعادلة : الرجال والنساء ، وذلك في سياق ما يسميه بـ "العنف الرمزي" كمفهوم بلوره في دراسات سابقة. و الحال أنّه ليس مجرد مفهوم بل نظرية قائمة تتضمن قطيعة تامّة مع التصور الشائع الذي ينطلق من أنّ العنف الرمزي أخفّ من العنف المادي، مادام "الرمزي" يحمل تعارضاً اصطلاحياً مع الواقع المادي أو العيني. كما أنّ الانجرار وراء هذا الفهم الاختزالي ينسينا واقع نساء عديدات يتعرضن لكلّ أصناف العنف والاستغلال[1].

7/ الدراسات السابقة :

إن العلم بطبيعته تراكمي وكل بحث هو امتداد لبحوث ودراسات سابقة أو مشابهة ، فتعد الدراسات السابقة أو المشابهة بمثابة مصدر لإجراء أي بحث علمي، فعلى أساسها يتمكن الباحث من تكوين خلفية عن موضوع بحثه ويشار له من زاوية مغايرة، فبرجوع الباحث للدراسات السابقة يمكنه الاستفادة من الأخطاء التي وقع فيها السابقون فيتفادى بذلك أي نوع من تلك الأخطاء.

والدراسات السابقة أو المشابهة عادة ما تكون ذات صلة بالموضوع المراد دراسته، وتصنيفها كان حسب تطلعاتها وتوقعاتها للوصول إلى هيمنة نسوية حيث لم نجد

---

[1]) بيير بورديون: <u>**السلطة الرمزية**</u> ، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي ، دار توبقال للنشر، الطبعة الأولى، بدون بلد ، 1986، ص 11 .

موضوع يتحدث عن سيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل الحديثة فأخذنا الموضيع التي تطلعت لأفاق ومستقبل العمل النسوي في الجزائر تم الرجوع إلى الدراسات الآتية وهي الدراسات الوحيدة التي عثرنا عليها :

<u>الدراسة الأولى:</u> الدراسة التي كانت بعنوان: "الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري " دراسة ميدانية بولاية سيدي بلعباس حول الاتجاهات المهنية المستقبلية للطالبة الجامعية للباحثة سعداوي زهرة [1].

تدور إشكالية هذه الدراسة حول انخفاض نسبة مساهمة المرأة في حجم القوى العاملة بشكل عام سواء القطاع الحكومي أم الخاص ، هنالك مشكلة أخرى ترتبط بضآلة حجم القوى العاملة النسائية و هو انحصارها في قطاعات معينة و خاصة التربوية الإدارية و هو ما يزيد من تعقد تلك الإشكالية كون أن عملية توسيع حجم اليد العاملة النسائية يتطلب توسيع تواجد المرأة خاصة في القطاعات التي لا يوجد لها فيها حضور كبير، و هنا قد تكمن إحدى أهم نقاط المشكلة و هي قطاعات العمل المرغوبة بالنسبة للمرأة فتواجدها في قطاعات معينة فقد يعكس رغبة نابعة من ذات المرأة وقيم المجتمع في تحديد مجالات عمل هي في الأساس إعادة إنتاج الدور التقليدي للمرأة والمتمثل في دور الأم و المربية و قد تكون هذه التوجهات تمثل انعكاس للواقع الاجتماعي الذي يعيشه المجتمع الجزائري.

ودارت هذه الدراسة حول التساؤلات الآتية:

- هل مازالت رغبات الفتاة تتجه نحو النموذج التقليدي لقطاعات العمل و المتمثل في الجانب التربوي و الإداري و قطاعات الخدمات بشكل خاص؟
- إذا كانت فرصة المرأة ضئيلة في قطاعات العمل التقليدي هل هنالك توجه إلى قطاعات عمل جديدة؟

[1]) سعداوي زهرة : **<u>الافاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري</u>** " أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع ،تخصص ثقافي ،جامعة الجزائر: 2010/2011.

- هل هنالك تأثير عائلي في توجهات المرأة نحو قطاعات العمل؟ و ما هي العوامل المؤثرة فيه؟
- هل ضغوطات العمل المختلفة من صعوبات مهنية في الميدان و مشاكل أسرية في المنزل لها تأثير على اتجاه الفتاة نحو نشاط مهني معين؟

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز و معرفة الأسباب المتحكمة في توجه المرأة مستقبلا لمهنة ما دون الأخرى رغم وجود مهن كثيرة يمكن التمهّن بها، و بالتالي هل تتجه وفق رغبتها و قناعتها الشخصية؟ أو وفق اعتبارات أخرى؟

والتي أجريت على عينة من الطالبات في بعض الكليات التابعة لجامعة الجيلالي اليابس بسيدي بلعباس ، واستخدم على أكثر منهج في ذلك فاعتمدت على المنهج الوصفي لتحليل ووصف مختلفة الأنشطة المزاولة للمرأة الجزائرية عبر العصور والمنهج الإحصائي التحليلي بالجانب الميداني

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج إلى أن أغلب المبحوثات يملن إلى العمل بقطاع التربية والإدارة بنسبة 52٪ وهذا راجع لاختيارات العائلة كما أن أغلب تخصصاتهن الثانوية كانت أدبية نظرا لتوجيهات عائلية و تخصصاتهن بالجامعة كانت في العلوم الإنسانية مما ساعد في توجههن إلى قطاع التربية و الإدارة[1] .

من خلال عرضنا لهذه الدراسة تبين لنا أنها تتفق مع دراستنا في تحليلها لبعض مؤشرات دراستنا وهو أهم القطاعات التي تميل له و تتواجد فيها النساء بقوة وربما كان له علاقة بالاحتياجات الوظيفية ، كما استخدمت نفس المنهج مع المنهج المستخدم في دراستنا إلا وهو منهج الإحصائي ، كما تتقارب مع دراستنا من حيث الجانب النظري للدراسة ، كما ساعدتنا هذه الدراسة في الدراسة الاستكشافية من خلال توجيهنا إلى بعض المراجع و المصادر، ولكن تختلف مع دراستنا في نوعية المبحوثين وأدوات جمع البيانات فهي تستهدف الطالبات وعن طريق استمارة الاستبيان أما نحن فوجهنا المقابلة لمجموعة من الخبراء في مجال مسابقات التوظيف .

[1]) سعداوي زهرة ، مرجع سابق .

الدراسة الثانية : الدراسة وردت بعنوان: " العمل النسوي بالجزائر بين الواقع والطموح" دراسة ميدانية لعينة من الموظفات في قطاع الوظيف العمومي للباحثة خاير غزالة ، والتي اخترناها ليس لاتفاقها مع دراستنا ولكن لتطلعتها لطموحات عمل المرأة .

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول أهم العراقيل الاجتماعية الخارجة عن الإطار القانوني التي تواجهها المرأة الإطار في مسارها المهني التي تكبح ارتقاءها لهذه الوظائف.

ودارت هذه الدراسة حول التساؤلات الآتية:

- هل توجد علاقة بين ارتقاءها إلى وظائف المسؤولية و بين الخصائص الثقافية و الاجتماعية لأسرتها ؟
- هل تعاني المرأة في مواقع العمل من المضايقات و التحرشات ؟ والى حد يمكن أن تؤثر على طموحها المهني ومنه تكبحها للوصول إلى هاته الوظائف[1]؟

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الدفع بالمرأة العاملة ذات الشهادة الجامعية للمزيد من العطاء وتشجيعها على دخول سوق العمل بكل إرادة وثقة وذلك بتحسيسها بقدراتها ، تسليط الضوء على أهم العراقيل وذلك من خلال دراستها وتحليلها محاولة الكشف عن الخصائص الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية للمرأة الإطار و علاقتها بالارتقاء إلى الوظائف ذات المسؤولية من حيث قوة تأثير هاته الخصائص.

والتي أجريت على عينة النساء العاملات اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد خصائص الظاهرة وتفسيرها ،واختارت العينة القصدية حيث احتوت العينة 102 مبحوثة إطار نسوي .

وقد توصلت الدراسة الميدانية أن موضوع ارتقاء العمل النسوي لوظائف المسؤولية اصطدام و طموح المرأة بالواقع المعيش أن المرأة في مسارها المهني تخضع لعوامل

---

[1]) خاير غزالة، **العمل النسوي بين الواقع و الطموح** ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص حضري، قسم علم اجتماع ،جامعة الجزائر: 2010/2009، ص 12.

اجتماعية و اقتصادية و ثقافية متداخلة مع بعضها البعض تؤثر على بناء مسارها المهني هذا ما يجعل تواجدها في وظائف المسؤولية ضعيف مقارنة بتواجدها في سوق العمل ، فالمنظومة القانونية رغم أنها كرست مبدأ المساواة في كل مراحل حياتها و التي لها صلة أساسا بالعمل فإنها لم ترقى بها إلى النتائج المرجوة من هذه النصوص وهذا راجع كما لاحظناه إلى الخلفيات الثقافية و الاجتماعية التي لاتزال تثقل كاهل المجتمع الجزائري .

من خلال عرضنا لهذه الدراسة تبين لنا أنها تتفق مع دراستنا في تحليلها لمتغير واحد من متغيرات الدراسة ألا وهو عمل المرأة ، كما أنها استخدمت نفس المنهج المستخدم في دراستنا التي سنقوم بها، فبالرغم من قدم هذه الدراسة نسبيا إلا أن المعطيات لخروج المرأة الجزائرية للعمل في المجتمع الجزائري لم تتغير تغييرا جذريا، وتمكنا من خلال هذه الدراسة من الإطلاع على انعكاسات عمل المرأة في المجتمع ، الذي يعتبر جزء من دراستنا ، لكن تختلف مع دراستنا في أن مجموعة بحثها كانت النساء العاملات على عكس دراستنا التي استهدفت مجموعة الخبراء في مجال المسابقات .

ملاحظة : الدراسات التي تتناول عمل المرأة كثيرة ، ولكن لا تمت لموضوعنا بصلة.

8- الإجراءات المنهجية لدراسة:

8-1/ الدراسة الاستطلاعية و كيفية اختيار العينة :

8-1-1/ الدراسة الاستطلاعية:

تلعب الدراسة الاستطلاعية دورًا هاماً في مسار البحث ، فتسمح بتقويب الباحث من موضوع بحثه أكثر بالإضافة إلى المجال الذي ستجرى فيه الدراسة ، ومنه يتمكن الباحث من ضبط المتغيرات ومفاهيم الدراسة وتحديده بشكل أفضل لكيفية اختيار نوع المعاينة ، وكذا أداة البحث الأكثر ملائمة لذلك ، وتبين مدى إمكانيات الباحث التي تسهل أو تعيق سير البحث ، تمت الدراسة الميدانية للموضوع المقترح سوسيولوجيًا مع عدد من الخبراء في مجال مسابقات التوظيف في بعض قطاعات

الجلفة ، حيث توجهنا إلى أغلب مديريات الجلفة ، لكن أخذنا العينة فقط من القطاعات التي استقبلتنا ووجدنا من قبلها ترحيب وذلك بإجراء مقابلات ولقاءات متكررة معهم *وقد سبق ذلك دراسة استطلاعية فكانت مجرياتها كالآتي :*

من أجل أن تتماشى الدراسة بشكل منسجم بين كل من الجانبين النظري والتطبيقي بغرض التقرب من الموضوع مما يسمح ذلك باكتشاف متغيرات جديدة ، فقد تزامن النزول للميدان للقاء الخبراء بالموازاة مع جمع المادة العلمية ، و كان ذلك مع بدايات أفريل إلى غاية 20 جويلية 2017 ، وهذا النزول الأولي كان بغرض استطلاعي من أجل بلورة أكثر لتصورات الدراسة و ذلك عبر مراحل ومحطات :

- حيث تم التوجه لأغلب مديريات الجلفة و اكتشاف مدى و جود استجابة من طرف المسؤولين، وطلب معلومات حول ظروف المسابقات و نتائجها و طلب قوائم الناجحين في الآونة الأخيرة من الأرشيف الخاص بكل مؤسسة من 2010-2017 و هي فترة تفاقم ظاهرة الهيمنة النسوية .
- حيث تمَّ التعرف و التقرب من بعض الخبراء في مجال المسابقات و تحديدًا الذين لهم تجربة في مجال مسابقات لتوظيف في كل من مدينة الجلفة ، حيث أجريت معهم مقابلات استكشافية ، كون"المقابلة الاستكشافية مصدرًا هاماً للمعلومات لا نحصل عليها من استعراض الأدبيات وما يزيد من قيمتها العلمية هو ذلك الاحتكاك الأول بالميدان بالنسبة إلى الباحث المبتدئ والاحتكاك من جديد بالنسبة إلى الباحث المتعود على البحث ، وهي تجسيد مباشر وفعلي لعملية البحث الميداني ، إنها مرحلة هامة علميًا و إنسانيًا كونها تعمل على تشجيع الباحث فكريا ، فهي أيضا مرحلة الاحتكاك بالأشخاص والإصغاء إليهم والاستماع لما يُدلونَ به من معلومات مفيدة[1]" وهو ما وضح لنا توجهاتنا أكثر ، وحدد مؤسسات الدراسة الميدانية .
- حيث بنزولنا للميدان اتضحت نقاط أساسية لابد من ذكرها:

---

[1]) سعيد سبعون، **الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، دار القصبة للنشر، الجزائر: 2012، ص 79.

- من خلال معطيات الدراسة الاستكشافية تم تحديد أكثر و جهتين لدراسة هما مديرية التربية و مديرية الصحة حيث هذان القطاعين يعرفان أكثر استقطابا للمتسابقين، ثم تم اختيار بعض المؤسسات ذات الطابع الإداري.
- من خلالها أيضا تم التعرف أكثر على الموضوع و التقرب من الخبراء أكثر والتعامل معهم وتحديد الوجهة التي ينبغي إتباعها في اختيارنا لنوع العينة ،بعدها تم توسيع المقابلات معهم .
- كما من خلال الدراسة الإستكشافية تم التعرف على أيام الإستقبال خلال الأسبوع و المشكل أنه نفس اليوم لكل المؤسسات وهو يوم الثلاثاء ، مما صعبة علينا المهمة أكثر، أي كل يوم ثلاثاء يخصص لمؤسسة من مؤسسات محل الدراسة .
- كما ساعدتنا أيضا في البحث عن الخبراء من خلال التقصي من شخص لأخر ومن خبير لأخر حيث كل شخص نتعامل معه نطلب منه توجيهنا لخبير أخر في مجال المسابقات حتى توصلنا إلى العينة كاملة بشكل قصدي ، ولقد تحكم في عددها المعاينة القصدية حيث توجهنا حيث وجدنا المطلوب ، ووجدنا استقبالاً و ترحيبًا .

8-1-2/ كيفية اختيار العينة :

تعد مرحلة تعيين العينة من أهم المراحل في البحث العلمي، وبالخصوص في الجانب الميداني، على اعتبار أن العينة هي : " مجموعة أفراد مختارة من بين قاعدة أوسع تسمى مجتمع المبحوثين ، وذلك لاستحالة دراسة المجتمع كله "[1]

ونظرا لطبيعة الموضوع المدروس : الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة بالجزائر ، والذي سنحاول فيه التطرق إلى الأسباب و العوامل التي ساعد هذه النسبة الكبيرة من النساء على التفوق المطلق على نتائج المسابقات الحديثة بالوظيف العمومي ، فإن عينتنا تشمل مجموعة من الخبراء في مجال المسابقات من أجل

[1]) فضيل دليو و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة : 1999 ، ص 188.

استجوابهم ، في المجال الجغرافي الخاص بولاية الجلفة، حتى نتوصل إلى معرفة للأسباب المتحكمة في ذلك ، لذلك اعتمدنا على العينة القصدية والوصول إليها كان بإتباع عملية الفرز بشكل كرة الثلج للحصول على أفراد العينة من الخبراء .

فبعد إجرائنا لمقابلة مع أحد الخبراء كنا نطلب منه تعريفنا بخبير آخر أو مشرف على المسابقات آخر يعرفه أو يكون زميل له في العمل، بشرط أن يكون قد سبق له أن تولى منصب ضمن جهاز المسابقات في الوظيف العمومي بمؤسسة عمله، ما دفعنا للاعتماد على الطريقة الثلجية هو عدم وجود قوائم اسمية أو معلومات خاصة بالمشرفين على المسابقات الوظيفية ، والتي من خلالها استطعنا إجراء مقابلات مع (15) خبير و مشرف من مختلف الرتب : رئيس مصلحة الامتحانات و المسابقات ،رئيس مصلحة التكوين والتفتيش، مشرف على المسابقة ، ،رئيس مصلحة المستخدمين بالمؤسسة، مفتش رئيسي ، مدراء محاولين التوجه لجميع المصالح و المراكز بالمديريات .

8-2/المنهج المتبع وتقنيات جمع البيانات :

قبل الشروع في إجراء أي دراسة يتبع الباحث منهجا معيناً تفرضه عليه طبيعة الموضوع الذي هو بصدد دراسته، إضافة إلى تحديد تقنيات بحث لجمع المعلومات تمكن من الوصول إلى نتائج تخدم الموضوع.

8-2-1-المنهج المتبع:

باعتبار أن" المنهج مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف محدد[1]" يخدم البحث العلمي الموضوعي؛ فتتم الاستعانة بالمنهج في البحوث والدراسات على اختلاف التخصصات لأنه يسمح" بكيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما[2]"وبما أن المنهج يتحدد بناء على طبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى الباحث

[1]) موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية**، تر : بوزيد صحراوي وآخرون(، دار القصبة للنشر، .الجزائر :الطبعة الثانية، 2006 ،ص98 .

2) نفس المرجع،ص99 .

بلوغها، فمن خلال الدراسة الحالية نحاول التقرب والتعرف على الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة في منطقة الجلفة وأهم أسبابها و خلفياتها وأبعادها على المجتمع ، وبُغية فهم الظاهرة موضوع الدراسة وتفسيرها اعتماد على جملة من الحقائق والثوابت، لذا إستخدمنا المنهج المتعدد المداخل من أجل التحقيق في حيثيات الموضوع وقد تم عن طريقة الآتية :

***منهج دلفاي:** وهو برنامج أو منهج مصمم بطريقة علمية لاستطلاع رأي مجموعة من الخبراء حول موضوع ما للدراسة واستطلاع الرأي يتم من خلال عمل مناقشة للآخرين وإنما يعرف فقط لأرائهم ويتم هذا في أكثر من دورة للوصول إلي نتائج تفيد في حل مشكلة الدراسة[1].

-أهمية أسلوب دلفاي:

1 .الحصول علي المعلومات من خلال أراء وأفكار وأحكام الخبراء.

2 .المعلومات التي تم الحصول عليها تكون حل وسط للموضوع .

3 .الحصول علي معلومات تغطي معظم جوانب الموضوع .

4 .اشتراك مجموعة من الخبراء في عملية التنبؤ وعدم الاعتماد علي رأي خبير واحد .

5 .إجراء التنبؤ علي عدة دورات يتيح الفرصة للخبراء لإعطاء آرائهم في ضوء تلك البيانات المتاحة للوصول لرأي يتفق عليه الأغلبية.

6. قابلية أسلوب دلفاي للتطبيق في مجالات كثيرة وبصورة تلاءم أي مشكلة[2].

– ونظرًا لاختلاف الآراء حول الموضوع ارتأينا استعمال منهج دلفاي للاستفادة من أراء الخبراء حول الموضوع و أخذ الأجوبة الكافية لتساؤلات الدراسة حتى لا تكون استنتاجات الفرضيات مجرد أراء لعامة الناس نظرا لخصوصية الموضوع وحساسية المجتمع إزاءه ، ولقد استعملنا هذا المنهج فقط في جمع المعلومات حول الظاهرة و تنبؤاتها.

---

1) سيف الإسلام علي مطر : <u>اسلوب دلفاي واستخدامه في ميدان التعليم</u> ، جامعه عين شمس ، مصر:1995، ص 22.

2) بهجت عطية رامز : <u>اسلوب دلفاي للتنبؤ بمسار الأحداث</u> ،مصر: 1998، ص 51.

حيث بحثنا عن الخبراء المتخصصين في مجال مسابقات التوظيف في مديريات ولاية الجلفة و كررنا المقابلات معهم ، حيث كانت المقابلات الأولية من أجل الاستفسار عن حيثيات الظاهرة و أبعادها و تنبؤات الخبراء حولها ، ثم قمنا بتكرار المقابلات من أجل أن نوصل أفكار و تنبؤات كل خبير للأخر وذلك للوصول إلى نتائج متقاربة وحقيقية وتخدم الموضوع أكثر ، وذلك طبقا لشروط منهج ديلفاي الذي يشترط جمع المعلومات على خطوات المرة الأولى متفرقة، ثم جمعها بتقديم اقتراحات كل خبير على الآخر من أجل تقريب و جهات النظر و الوصول إلى نتائج تخدم الدراسة .

* **المنهج الكيفي** :و الذي يقصد به" مجموعة من إجراءات لتحديد الظواهر، تهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة ، وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها[1] .

وهذا النوع من المنهج في الأساس يهدف إلى جعل الظاهرة الاجتماعية والثقافية مفهومة ، ونحن من خلاله نهدف إلى فهم و تفسير أقوال الخبراء حول موضوع الدراسة.وبالتحديد فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعرف " بالمنهج الذي يهدف إلى جمع معلومات حقيقة و مفصلة لظاهرة موضوع الدراسة و التحليل و توضيح الظواهر الأخرى التي تتأثر و تأثر فيها الظاهرة محل الدراسة و مقارنة و تقييم الظاهرة المدروسة بغيرها من الظواهر الأخرى و تحديد طبيعة العلاقة بين الظاهرة المدروسة و غيرها

فهو تلك الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمدها الباحث في دراسة ظاهرة اجتماعية وفق خطوات بحث معينة ويتم بواسطتها تجميع البيانات و المعلومات الضرورة بشأن الظاهرة و تنظيمها و تحليلها من أجل الوصول إلى أسبابها و مسبباتها و العوامل المتحكمة فيها واستخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلا "[2]

---

1) موريس أنجرس، مرجع سابق ، ص 100.

2) عبد الناصر جندلي ، **تقنيات و مناهج البحث** ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر: 2005 ، ص 201.

8-2-2- تقنيات جمع البيانات:

يقوم الباحث في عملية جمعه لمختلف المعطيات والحقائق المتعلقة بموضوع البحث بالاستعانة بجملة من التقنيات المنهجية بهدف الوصول إلى الحقائق، إلا أن طبيعة الموضوع، وطبيعة المنهج المستخدم هي التي تفرض على الباحث التقنية المنهجية التي تُعتمد، لأن التقنيات المنهجية بمختلف أنواعها تمكن الباحث من جمع الحقائق.

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا ومجتمع بحثنا الذي يتمحور حول: الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي، فقد اعتمدنا على تقنية المقابلة مع خبراء في مجال مسابقات التوظيف باعتبار أن المقابلة تسمح "بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الإنساني وتتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة [1]" ، فهذه التقنية تُمكن من معرفة جوانب خفية من خلال الغوص في الحالة المدروسة من مفردات العينة نظراً لعمق البيانات التي تحتاجها الدراسة، لذا فقد تم إتباع هذه التقنية؛ بالإضافة إلى المميزات والأهمية التي تتمتع بها فللمقابلة تتميز بأنها نسبة عدم الاستجابة من قبل المبحوثين تكون أقل بكثير مقارنة بتقنيات أخرى إضافة إلى إمكانية الباحث من توضيح السؤال أو إعادة طرحه بصيغة

أخرى "ما يعنى ذلك توفر هذه التقنية على المرونة التي تسمح بالتكيف مع الظروف ومجريات المقابلة وكذا الموضوع المراد دراسته ؛ قصد وصول الباحث لمبتغاه في أحسن الأحوال مع الأخذ في الحسبان أنه" يجب على الباحث معرفة إجابات المبحوثين دون التأثير فيهم، ويمكنه إعادة توجيه الاستجابات"[2] دون الإخلال بفحوى المقابلة

[1]) ريمون كيفي و لوك فان كمبنهود،**دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، تر : يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، الطبعة الثانية،1997 ،ص229 .

2) Jean- louis Loubet delBayle, **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, L'Harmattan, Paris, 2000, p.28-29.

والهدف المرجو الوصول إليه من البحث، وعلى اعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول عمق الظروف والخلفية التي أدت إلى هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي في منطقة الجلفة و أسبابها و أبعادها.
فكانت المقابلات مع الخبراء المتخصصين في مسابقات التوظيف اعتمادًا على دليل المقابلة المعد لهذا الغرض والتي سيأتي التفصيل فيها في الجانب الميداني من هذا البحث والذي نجده ضمن ملاحق الدراسة .

خلاصة الفصل :

أردنا من خلال هذا الفصل تحديد أهم الخطوات والإجراءات التي ساعدتنا على مواصلة دراستنا و تحديد وجهتنا بالضبط لكل من الجانب الميداني و الجانب النظري ، حيث ساهمت الدراسات السابقة في توجهنا إلى أهم الكتب و المراجع و المصادر التي تخدم دراستنا ، كما سنلاحظه من خلال الفصول القادمة ، كما ساعدتنا الدراسة المنهجية من خلال هذا الفصل إلى تحديد أهم معالم الدراسة الميدانية وكيفية الحصول على المعلومات عن طريق المقابلة وهذا ما سنلتمسه من خلال الفصلين الأخيرين الفصل الخامس و السادس .



الفصل الثاني:المرأة بين التعليم و العمل في الجزائر

تمهيد

1 تعليم المرأة الجزائرية

2/ *مسار عمل المرأة الجزائرية*

3/ إحصائيات حول نسب العنصر النسوي في قطاعات الوظيف العمومي

4/ المرأة في ظل التغير الاجتماعي في الجزائرية

خلاصة الفصل



الفصل الثاني : المرأة الجزائرية بين التعليم و العمل

تمهيد:

لايمكن للمرأة أن تقوم بدورها على أكمل وجه أو أن تحقق لنفسها مكانة و قيمة في المجتمع ، خاصة في عصرنا الحالي و ما يشهده من تغيرات على جميع الأصعدة إلا من خلال العلم و المعرفة ، لذلك انتهجت الجزائر جملة من السياسات لتشجيع التعليم في صالح المرأة بهدف تحسين مكانتها و الإعلاء من شأنها ، و يظهر ذلك من خلال تكافؤ الفرص بينها و بين الذكر في التعليم مما ساهم بشكل كبير في و صولها إلى ما هي عليه الآن و هذا ما سنتطرق له من خلال هذا الفصل حيث نتطرق بواسطته إلى الوضع التعليمي للمرأة الجزائرية و كيف أثبتت جدارتها في التعليم من خلال إحصائيات و معطيات واقعية ، وتأثير التعليم على أدوار المرأة من كل جوانب الحياة ثم تطرقنا إلى أهمية عمل المرأة و المسار التاريخي لعمل المرأة الجزائرية ، بالإضافة إلى وضع المرأة الجزائرية في ظل التغيرات الثقافية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية و الاجتماعية في الجزائر.

1 تعليم المرأة الجزائرية:

1-1/ تطور الوضع التعليمي للمرأة الجزائرية : أولت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال عناية كبيرة للتعليم ، منتهجة بذلك سياسية مجانية وديمقراطية التعليم وإلزاميته في المراحل الدراسية الأولى . وقد أثمرت هذه السياسة بارتفاع قياسي في معدل التمدرس ، وانخفاض معدل الأمية وانتشار واسع للتعليم في جميع مناطق الوطن،وقد أعطت سياسة الدولة في مجال التربية و التعليم فرصا متكافئة لكلا الجنسين ،وأزالت الفوارق الاجتماعية بتوفير الخدمات الاجتماعية المدرسية كالمراقد، المطاعم، النقل المدرسي و المنح المدرسية ، كما عملت على تقريب المدرسة من

المتعلم ،حتى في المناطق النائية ، وهو ما ساهم في ارتفاع نسبة التعليم بشكل ملحوظ مثلما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): تطور معدل التمدرس حسب الجنس مابين (1966-2008):

السنوات	ذكور ٪	إناث ٪	النسبة الإجمالية٪
1966	56.80	39.60	47.20
1977	80.80	59.66	70.40
1987	87.70	71.50	79.80
1998	85.20	80.73	83.05
2002	92.02	88.40	90.20
2006	96.10	94.06	95.10
2008	96.40	94.30	95.30

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء.ONS لسنة 2008.

تشير المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه إلى تطور ملحوظ في تعليم البنات ، حيث انتقلت نسبة التمدرس عندهن من (40٪) سنة (1996) لتصل إلى (94 ٪) سنة (2008) ، حيث يشكل هذا تحولا نوعيًا في تعليم المرأة الجزائرية ، وهو ما يؤهلها للمشاركة أكثر في الحياة الاجتماعية و يزيد من فرص تقلدها مناصب مختلف في الدولة الأمر الذي ينعكس إيجابيا على مكانتها داخل الأسرة و خارجها ، فمبدأ إلزامية التعليم و ديمقراطيته ، كفل للمرأة الظروف الموضوعية لترقيتها داخل المجتمع، ومن جهة أخرى تشهد ظاهرة تفوق الإناث على الذكور في التعليم تصاعدًا مستمرًا عامًا بعد عام ، حيث شملت الظاهرة كل الأطوار الدراسية من الابتدائي إلى المرحلة الجامعية ، وهو ما تؤكده الإحصائيات الآتية :

الجدول رقم (02): نسبة البنات في التعليم الثانوي و الجامعي :

السنوات		2000	2003	2005	2015
تعليم ثانوي	التلاميذ المسجلون	975862	1095730	1123123	853780
	نسبة البنات(٪)	56.15	56.73	57.72	58.48
تعليم جامعي	الطلبة المسجلون في التدرج	466084	589993	721833	/
	نسبة البنات(٪)	52.60	55.0	57.50	/

لقد عرفت نسبة تمدرس الإناث في الجزائر ارتفاعًا محسوسًا خلال السنواتِ القليلةِ الماضيةٍ ، وجاء هذا نتيجة للتوجه الدولي لإلغاء جميع أنواع التمييز ضد المرأة بدء من التعليم إلى غاية العمل الوظيفي . وقد قامت الجزائر بالتوقيع في شهر جانفي من سنة (1996) على الاتفاقية الدولية لإلغاء جميع أشكال التمييز [1] وهذا ما انعكس فعليًا كما يشير له الجدول أعلاه حيث وصل ت نسبة المتمدرسات في الطور الثانوي سنة (2015)إلى (58٪) ، كما عرف التعليم العالي كذلك تطورا كبيرا ،حيث بلغت نسبة الجامعيات سنة (2005) إلى (57.50 ٪) ونسبة المتخرجات خلال نفس السنة بـ (61٪) مما يبرر أن عدد المتخرجات يفوق نصف العدد الإجمالي للمتخرجين.

كما تثبت الإحصائيات أن الإناث لم يكتفين بغزو مجال التعليم في الجزائر بل ذهبن إلى التفوق و النجاح بنسبة تفوق نسبة نجاح الذكور و أثبتن جدارتهن عليهم و هذا ما كان سببًا في إلتحقهن بالمقاعد الجامعية و إستحقاق مناصب العمل عن جدارة وهذا ما يوضحه كلاً من الجدولين الآتيين:

1)Rapport ; **promouvoir l'egalité des sexes et l'autonomisation des femmes** (Algérie (n.pub.). 2006).p .35. _

الجدول رقم (03): نسبة النجاح في شهادة التعليم المتوسط :

السنة	1999	2002	فارق99/02
نسبة النجاح الإجمالية	٪33.10	٪38.80	+5.7
ذكور	٪30	٪35	+5
إناث	٪36.20	٪42.40	+6.2
فارق بنات / بنين	٪6.20	7.40٪	----

المصدر : وزارة التربية الوطنية (2002)

الجدول رقم (04): نسبة النجاح في شهادة البكالوريا:

السنة	ذكور (٪)	إناث(٪)	فارق ذ/إ
1997	26.40	27.40	01
2002	32.30	33.60	01.30
2004	36.40	44.50	08.10
2006	37.14	62.86	25.85
2007	36.01	63.99	27.98
2008	33	67	34
2009	42.18	57.83	15.65
2010	35.27	64.73	29.46
2011	34.65	65.35	30.70
2012	34.62	65.38	30.76
2013	36.01	63.99	27.98
2014	38.33	61.67	23.34

المصدر : وزارة التربية الوطنية الجزائرية (2014)

يتضح لنا خلال الجدول رقم (03) أن نسب النجاح في شهادة التعليم المتوسط حسب الجنس ،أن نسبة الإناث مرتفعة بالمقارنة مع نسبة الذكور و ذلك بفارق قدره 6.2 ٪ لسنة (1999) وبفارق(7 ٪) لسنة (2002) ومنه يلاحظ تفوق الإناث على الذكور من حيث التحصيل الدراسي.

أما الجدول رقم (04) الذي يمثل نسبة النجاح في البكالوريا بالنسبة للإناث لسنة (2002) جاءت (34٪) مقابل نسبة نجاح الذكور بـ (32٪)أي بفارق (1٪) ليرتفع هذا الفارق سنة(2004) إلى فارق (8 ٪) بعد تحصل الإناث على نسبة (44.50٪) في حين لم يتعدى الذكور نسبة (36) ليضل هذا التفوق في تصاعد مستمر عامًا بعد عام إلى غاية (2014) حيث وصل الفارق في تفوق الإناث على الذكور بنسبة (23٪) وهذا ما يثبت تفوق الإناث و نجاحهن بجدارة عن الذكور مما استحق لهن الوصول إلى أرقى المناصب الاجتماعية ، كما يتبين من خلال الجدول عزوف ذكوري عن الدراسة.

لقد اكتسبت الفتاة في ظل هذا الواقع الجديد مركزا نوعيا منحها خيارات عدة أثرت على نظرتها للأمور، خاصة من حيث إمكانية متابعة الدراسات العليا ، حيث أشارات الدراسات الاجتماعية و الإحصائيات الدورية التي تشرف عليها مختلف الهيئات من بينها المجلس الاقتصادي و الاجتماعي في تقريره الأخير حول التنمية البشرية و الذي أنجزه بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية(2006) ، إلى أهمية الانجازات التي حققتها المرأة الجزائرية بفضل استثمارها في مجال التعليم، الأمر الذي سمح ببناء نخب فاعلة من الكوادر النسوية الحاملة لشهادات جامعية في مختلف التخصصات ،إذ تشكل النساء نسبة(49.50٪) من المجموع الكلي للسكان الذي بلغ في نفس السنة 32مليون و 906 ألف نسمة ، حيث بلغت نسبة تمدرس الإناث (70٪) مقابل (66٪)

في أوساط الذكور ، مما يبرر حضورهن القوي عبر الأطوار الثلاث ، كل ذلك راجع إلى الاهتمام الخاص الذي أولته الدولة لهذا القطاع خاصة خلال العشرية الأخيرة .

أما بالنسبة للمرحلة الجامعية فقد اعتبرت الجامعة فضاء حقيقيا للتطور الاجتماعي ترجم ذلك من خلال فتح المجال للتعليم العالي لكل الفئات ، فاستفادة الفتاة من ذلك المكسب و استطاعت أن تثبت كفاءتها في فترة قياسية ، حيث انتقلت نسبة الفتيات في المقاعد الجامعية من (25٪) سنة (1979) إلى (34٪) سنة (1985) إلى (45٪) سنة(1992[1])، بلغ عدد المتخرجات خلال سنة (2007) بـ (135) فتاة لكل(100) شاب.

ومن الأهمية بما كان الإشارة أن نسبة الإناث الناجحات في البكالوريا عرفت ارتفاعا كل سنة إذا بلغت سنة ( )2006 نسبة(64 ٪) الأمر الذي وسع حظوظ الإناث في الجامعة خلال مرحلتي التدرج و ما بعد التدرج وعبر مختلف التخصصات ، إذ تسجل الإناث حضورهن في الأقسام العلمية ، التقنية و الأدبية على حد سواء ، حيث بلغت نسبتهن في مرحلة التدرج خلال السنة الجامعية (2004-2005) ما يعادل (57.50٪) ، أما مرحلة ما بعد التدرج فقد بلغت نسبة (44 ٪) ، توزعن على تخصصات مختلفة ماجستير نسبة (47٪) علوم الطب المتخصصة(55٪) ماجستير علوم دقيقة(56٪) ، دكتوراه في علوم دقيقة(43٪)[2].

سمح ذلك بخلق نخبة نوعية من الإطارات النسوية الفاعلة التي نفذت ببطء في مختلف القطاعات و الفضاءات الاقتصادية ، والاجتماعية ، الثقافية و السياسية

---

1)Yamina Bettahar,((Evolution du modèle Familial archétypique et démocratisation de L'accés aux études supérieures quelles incidences pour les jeunes Algériennes !)),In **March du travail et genre Maghreb- Europe**, INSEA.Paris,2004,p107.

[2])الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الوزارة المنتدبة لدى وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة ،**المرأة الجزائرية ....واقع و معطيات** ، وحدة روبية ، الجزائر : 2006،ص ص 25-28.

مستفيدة من الظروف و الامتيازات التي أتيحت لها ، حيث لم تتحقق كل هذه المكاسب للمرأة الجزائرية لولا تحسن الظروف الاجتماعية ، وتوفر الأرضية القانونية و الإرادة السياسية التي شجعت ذلك منذ بداية الاستقلال ، وهذا ما سنتطرق لهم من خلال الفصل الثالث بتناول أهم الأطر القانونية المدعمة لعمل و تعليم المرأة الجزائرية.

2-1/ تأثير التعليم على أدوار المرأة :

لقد كانت المرأة في القديم تقوم بدور الزوجة ، والأم بالإضافة إلى أعمال المنزل أو بعض الأمور الزراعية في الريف ، ولكن بعد دخولها المدرسة وتعلمها ، وحصولها على شهادات ، تمكنت من وعي دورها والمطالبة بحقوقها ، لأن العامل الفكري يعتبر من العوامل الرئيسية في التغير الاجتماعي ، وغالبا ما يفوق العامل التكنولوجي ، لأن الأفكار هي التي تسخر الأشياء المادية لصالحها ، وتؤثر مباشرة على أفعال وعلاقات الأفراد ، وعند خروجها للعمل لعبت جميع الأدوار:

* **الدور السياسي** : بفضل التعليم أصبحت المرأة تقوم بممارسة حقوقها السياسية والمدنية ، مثل : حق التصويت والترشح لمختلف المجالس النيابية ، وهذا لتمثيل نفسها وغيرها وإيصال صوتها لأعلى المستويات .

* **الدور الاجتماعي** : يتعلق هذا الدور بالتنشئة الأسرية والاجتماعية للأبناء ، لأنه كلما ارتفع مستواها التعليمي تغيرت معه نظرتها لأساليب التربية وتتوسع معارفها حتى تمد المجتمع بأفراد صالحين يجتهدون في بناء مجتمعهم .

* **الدور الاقتصادي** : يتمثل هذا الدور في العمل المنزلي الذي يشمل تلبية حاجيات أفراد الأسرة ، بالإضافة إلى العمل الخارجي الذي يتمثل في الوظيفة ، فبفضل التعليم تمكنت المرأة من الحصول على حقها في العمل الذي يعود عليها بالمال الذي تعيل به أسرتها ، وتساهم في خدمة المجتمع وتنمية اقتصاده .

* **الدور الثقافي :** ويتعلق هذا الدور بالمعارف والمكتسبات التي تتحصل عليها المرأة وتساعدها في فهم أمور الحياة ، وإدراك سلبيات الاتصال الخارجي وتجنبه[1] .

2/ *مسار عمل المرأة الجزائرية :*

2-1/ أهمية عمل المرأة:

إن عمل المرأة اليوم وخاصة في البلدان النامية منها الجزائر أصبح ضروريا لاسيما وأن المرأة تشكل نصف المجتمع وهذا ما يعني أن حرمانها من حقوقها يشل المجتمع من القيام بواجباته العلمية وعليه :

*إن عمل المرأة أصبح ضروريا لأن حرمان نصف المجتمع من العمل وبالتالي جعلها غير منتجة و مستهلكة فقط معناه شل الاقتصاد الوطني و عرقلة نموه فالفرد يجب أن يكون منتجا قبل أن يكون مستهلكا، وهذا ضرر كبير على التنمية الاقتصادية[2]

* إن عمل المرأة ضرورة حتمية تفرضها احتياجات قطاعية معينة تستقطبها بعض المؤسسات فمثلا الحاجة للمرأة الشرطية تقتضيه الحاجة إلى تفتيش النساء في السجون والمطارات ، و الحاجة لطبية متخصصة لعلاج الأمراض النسائية وهكذا.

*إن دخول المرأة ميدان العمل سيسد فراغا لابد منه في النقص الذي سيبرز حتما في ميدان اليد العاملة إذ أنه لا يمكن إطلاقا للرجل أن يقوم بجميع الأعمال التي ستفتحها فرص التنمية ، فإذا لم تقم المرأة بسد هذا العجز في هذا الميدان فستضطر الدولة إلى استيراد اليد العاملة من الدول الأخرى التي ستمتص الفائض الاقتصادي تدريجيا هذا الفائض الذي يجب أن يكون للبناء الاقتصادي في أي بلد مهما كان.

*إن وجود المرأة على رأس حكومات عدد من دول العالم وشغلها مراكز حساسة في القضايا السياسية و الاجتماعية خلق أجواء جديدة لموقف المرأة وعزز مكانتها في الدفاع عن حقوقها كاملة ، لكن بالرغم من هذا لازالت حقوقها منتهكة ، وعليه يمكن

---

[1]) الدليل العلمي للمربي : دار البصائر ، ط1 ، الجزائر : 2006 ، ص 07 .

[2]) سامية محمد فهمي ، المرأة في التنمية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية :1993 ص 12.

جعل وضع المرأة ومسألة حصولها على حقوقها مقياسا جديدا في اعتبار ذلك البلد متقدما أو متخلفا.

* إن عمل المرأة يعني دخولها الميدان الذي يساعد على أن تتطور فكريا ثقافيا اجتماعيا وسياسيا ، فهي بهذا سترفع من مستواها.

* أن مساهمة المرأة في العمل يرفع بالتأكيد من وضع العائلة المعاشي.

2-2/عمل المرأة الجزائرية :

بعد مجيء الإسلام ، استطاعت المرأة أن تحصل على جميع حقوقها ، والاعتراف بمكانتها في المجتمع ، هذا ما سمح لها بمجالسة العلماء و فتح ميادين العلم و تعليم القرآن و الفقه إضافة إلى مشاركتها في المعارك إلى جانب أخيها الرجل ، هذا ما أعطى لها تأشيرة الدخول إلى سوق العمل أو العمل المنتج ، فالجزائر عرفت جملة التحولات و التغيرات التي انعكست على الأسرة و على أوضاع المرأة عبر مختلف المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع الجزائري :

2- 2-1 مرحلة ما قبل الاحتلال:

تأثرت المرأة الجزائرية كباقي نساء العالم بالأوضاع المجتمعية و التغيرات التي حدثت داخل المجتمع ، نظرًا للأوضاع التاريخية التي مر بها المجتمع الجزائري ، فالاقتصاد الجزائري إبان الحكم العثماني كان يتميز بنظام اقتصادي ريفي عائلي ، حيث كانت العائلة الممتدة لها عقاراتها و أراضيها الخاصة بها ، وكانت تشكل باب رزق لها و لأبنائها ، فتحفظ لأبنائها العمل الدائم في أراضيهم.

إذ غلب على النظام الاقتصادي القطاع الفلاحي ، فمعظم أفراد المجتمع يعيشون على الفلاحة ، وقد كان عمل المرأة في المجتمع التقليدي مكملاً للعمل الزراعي حيث كانت

تهتم بتربية الأبناء و شؤون البيت زيادة على ذلك أشغال النسيج و رعاية المواشي جني الثمار و الزيتون و عصره ، صناعة الأواني الفخرية ...[1] (بتصرف).

خلق تقسيم الأدوار بين النساء و الرجال توازن داخل المجتمع الجزائري ، وبهذا تمتعت المرأة الجزائرية بمكانة لائقة تميز ت بالاحترام و حظيت بالعناية و الرعاية ، محتلة لمركز أساسي في الأسرة تصلح بصلاحها ، وتفسد بفسادها ، فكانت تشارك الرجل في مكافحة الحياة الريفية ، و ذلك بمساهمتها في كل الأعمال الشاقة كالحرث و الزراعة و الحصاد[2].

2-2-2 عمل المرأة في فترة الاحتلال :

تشهد الكثير من الحقائق التاريخية أن المرأة لعبت دورًا نضاليًا أثناء الثورات والإنتفاضات الشعبية ضد المستعمر منذ (1830م) ، فاستطاعت المرأة أن تبرز في بعض الفترات التاريخية بالرغم من حالة الكبت و الحرمان و التدهور التي كانت تقاسي منها و دون ذكر جميع الثورات ، سنأتي بمثل خلد كفاح المرأة يتمثل في البطلة الجزائرية "لا لا فاطمة نسومر" [3]

إن دخول المرأة الجزائرية لسوق العمل أثناء الثورة التحريرية الكبرى لم يكن بالمفهوم الذي هو علية الآن ، ولا بالمقاييس الاقتصادية الحديثة ، لكن الفقر و الحاجة أرغمت المرأة على ترك بيتها ، والعمل خارجه ، فمارست أعمالاً لا تتوفر لأدنى الشروط الصحية ، وبأجور زهيدة ، تمتص جهودها مقابل فرنكات قلائل ، ومن بين المهن التي مارستها هي الخدمة في بيوت البرجوازيين الجزائريين أو عند المستعمر، و رغم تلك الظروف القاسية التي عاشها المرأة إبان الاحتلال ،إلا أنها استطاعت أن تحافظ على بيتها ، فكانت مصدرًا للقوة ، وأداة للضبط الاجتماعي الذي تمارسه على أطفالها

---

[1]) أنيسة بركات درار ، **نضال المرأة الجزائرية من خلال الثورة التحريرية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر :1985، ص 10.

[2]) عبد الرحمان بن محمد الجيلالي ، **تاريخ الجزائر العام** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ج3 ،الجزائر: 1982، ص 495.

[3] أنيسة بركات درار ، مرجع سابق،ص 30.

حفاظا على هويتهم و ثقافتهم و كرامتهم ، بالإضافة إلى ذلك أصبحت مصدرًا اقتصاديًا يلبي حاجات أسرتها الضرورية [1].

بالإضافة إلى هذين الدورين التي قامت بهما المرأة الجزائرية إثر غياب زوجها عنها إلا أنه لم يمنعها أن تؤدي دورا ثالثًا وهو المشاركة في الثورة التحريرية إلى جانب الرجل فقامت بدور المناضلة و المجاهدة في نفس الوقت .

فمشاركة المرأة في ميدان الكفاح المسلح جنبًا إلى جنب مع الرجل قد أحدث انقلابًا جذريًا في المفاهيم و الأفكار ، حيث استقبل جيش التحرير المرأة المجاهدة بفخر واعتزاز ، نظر إليها نظرة الأخت و عاملها باحترام وتقدير .

فمن الواضح أن هذه المجاهدة التي مارست مختلف الأعمال وتحملت أصعب المسؤوليات قد أثبتت وجودها في كفاح بلادنا و شكلت قوة سياسية فعالة و إيجابية و في ذلك يقول ميثاق مؤتمر الصومام الوثيقة السياسية الأولى للثورة الجزائرية عام 1956" توجد في الحركة النسائية إمكانيات واسعة تزداد و تكثر بإطراد ، و إننا لنحيّ بإعجاب و تقدير ذلك المثل الباهر الذي ضربته في الشجاعة الثورية الفتيات و النساء و الزوجات و الأمهات...ولا يخفى أنّ الجزائريات قد ساهمن مساهمة فعّالة في الثورات الكثيرة التي توالت و تجدّدت في بلاد الجزائر منذ 1830 على الاحتلال الفرنسي [2]".

وتاريخنا حافل بأسماء السيدات اللاتي ضحين بأنفسهن من أجل الجزائر منهن حسيبة بن بوعلي ، جميلة بوحيرد، وريدة مداد...وغيرهن ، فعملت كجامعة للأدوية و الذخائر ناقلات لسلاح، مقاتلات ، خياطات ، طاهيات ، مسؤولات الاتصال و غيرها من المهام والأدوار [3] ، حيث استطعت الحصول على إحصائيات 31-10-1954 تقول "أنه كان هناك 45000 إمرأة مسلحة " [4].

---

[1]) بسام العسيلي ، **الثورة الجزائرية** ، طلاس للدراسات و الترجمة و النشر ، دمشق :1984،ص 55.

[2]) أنيسة بركات درار ، **مرجع سابق** ،ص 30.

[3]) بسام العسيلي ، مرجع سابق ، ص 57.

[4]) زهرة سعداوي ،**الآفاق المستقبلية لعمل المرأة الجزائرية** ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ،جامعة الجزائر ، 2010-2011،ص 63.

3-2-2 عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال:

استفادة المرأة الجزائرية عشية الاستقلال من جملة من المكاسب الهامة إثر مشاركتها الفعالة في الثورة إلى جانب الرجل إذ أقر ميثاق طرابلس 1962 دور المرأة في الكفاح وضرورة مساعدتها لتخطي كل ما من شأنه عرقلة فعاليتها و ذلك بدعم عمل المنظمات النسائية و إشراك المرأة في كل مجالات لحياة وحمايتها من كل أشكال الاستغلال ،إثر تبني الجزائر للاشتراكية دعا الدستور لبذل المزيد من الجهود لترقية المرأة بمنحها كامل حقوقها كي تقوم بكافة واجباتها بما في ذلك حقها في التعليم والعمل و المشاركة السياسية، كما نادى بضرورة تعبئة كافة الطاقات بما فيها النساء اللواتي يشكلن نصف السكان القادرين على العمل ولا يعني تعطيلها إلا ضعف في الاقتصاد وتأخر في التطور الاجتماعي [1].

إن الاهتمام بوضعية المرأة يشكل إحدى مؤشرات الحداثة في أي مجتمع ، فلا يمكن الحديث عن مجتمع حديث أو عصري ، ما لم تتمتع فيه المرأة بمكانتها الاجتماعية و والسياسية و الثقافية و الاقتصادية ، وتتحقق فيه مكانتها الإنسانية.

إن التزايد المستمر لنسبة الفتيات المتعلمات في الجزائر سمح لهن بإيجاد فرص العمل الوظيفي وبالتالي مشاركتهن في العملية الإنمائية على مختلف المستويات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، بعد أن كان نشاطها محصور في التعليم والصحة اقتحمت ميادين جديدة كانت حكر من طرف الرجال فقط [2]." العمل النسوي أصبح موجود بقوة و يعتبر ضرورة ملحة تفرض نفسها"[3].

ففي إحصاء (1967) بلغت نسبة اليد العاملة النسوية(3.50٪) لتتضاعف بعد (10) سنوات لنسبة (7٪) سنة (1977) لتصل سنة (1998) نسبة(16٪) من المجتمع

---

[1])الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشغبية، حزب جبهة التحرير الوطني، **الميثاق الوطني** ،1976، ص 104.

2)Héléne ,Vandeveld Dailliere **,Femmes Algériennes à travers la condition Féminine dans le Constantinois depuis l'indépendance** ,Alger.OPU,1980,P198.

3)O.N.S**,Emploi féminin** :**Evolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989**,in données statistiques ,n◦107 ,Alger (sans date) .

النشيط الكلي لتتواصل في الزيادة عامًا بعد عام [1]، وفي سنة(1989) بلغ عدد النساء المتزوجات اللائي يعملن(33٪) وتجاوز(54٪) عام (1996)[2].

وتذكر مدونة التوظيف و العمل بالجزائر بتاريخ 2013/05/25 إحصائيات العنصر النسوي بالوظيف العمومي بالجزائر كالآتي:

يبلغ تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية 607.160 عون أي 31,8% من التعداد الإجمالي.

* يتوزع العنصر النسوي حسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل كما يأتي :

موظفين : 538.362 موظف ، متعاقدين : 68.798 عون .

يتوزع العنصر النسوي حسب قطاعات النشاط كما يأتي :

***التربية الوطنية** : 257.097 عون .

***الصحة العمومية** : 117.513 عون .

***الداخلية والجماعات المحلية** : 76.690 عون .

***التعليم العالي** : 50.442 عون .

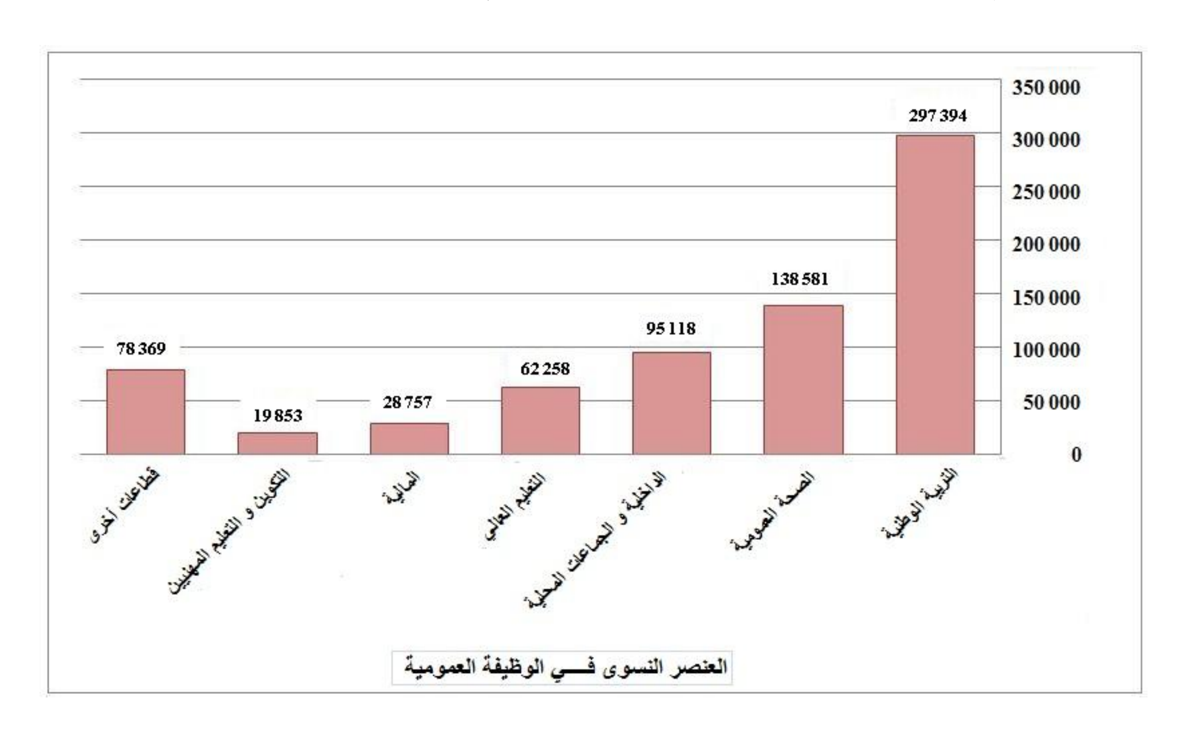
***التكوين والتعليم المهنيين** : 15.589 عون .

***المالية** : 22.297 عون.

1)Khoudja Souad ,**nous les Algériennes, la grande solitude**, Ed, Casbah,Alger2002,p202.
FARGUES,Philippe, **Algérie ,Maroc ,Tunisie ,vers la famille restreinte?** In population
2)société n°248 paris: I.N.E.P,juillet,1996,p34.

***قطاعات أخرى :** 67.532 عون [1].

المخطط رقم 01: يمثل توزيع العنصر النسوي في مختلف القطاعات بالجزائر



المصدر : مدونة الوظيفة العمومية بالجزائر 2013.

من خلال المخطط أعلاه يتضح لنا أن المرأة اقتحمت مختلف قطاعات الوظيف العمومي وسيطرة على مناصب معتبر فيه، حيث نلاحظ أن القطاعي التربية و الصحة يعرفان سيطرة كبيرة للعنصر النسوي ويليهما قطاع الإدارة بالداخلية و الجماعات المحلية ، ويأتي بعدها بشكل مطرد قطاع التعليم العالي و هذا مايدل على أن المرأة و جدت لنفسها مكانة مرموقة ضمن المناصب العليا داخل الدولة لتليها باقي القطاعات بعدد نسوي أقل.

وندخل في تفاصيل أكثر لتحويل هذه الأعداد إلى نسب في كل قطاع مذكور أنفا حيث يشهد عمل المرأة تطورا كبيرا ، حيث عززت نشاطها في مختلف قطاع الوظيف

---

[1]) مدونة الوظيف و العمل ، **احصائيات /تعدادات الوظيفة العمومية بالجزائر في 2013** ، على الموقع www.recruitmentdz.com:. بتاريخ النشر 2013/05/25 .

العمومي والقطاع الاقتصادي ، وفي تقلد المسؤوليات و احتلال مراكز السلطة و القرار وهو ما تعكسه المعطيات و الإحصائيات و المؤشرات الآتية:

3/ إحصائيات حول نسب العنصر النسوي في قطاعات الوظيف العمومي :

- **الوظيف العمومي:** بلغ عدد النساء العاملات في الوظيف العمومي 607 160 امرأة أي بنسبة(32٪) من العدد الإجمالي.
- **التربية و التعليم** : يعتبر قطاع التربية و التعليم إلى جانب قطاع الصحة والقضاء من أكبر المجالات التي استقطبت المرأة الجزائرية ، حيث بلغت نسبة المعلمات و الأستاذات(53٪) من مجموع هيئة التدريس ، ويمثل التأطير في قطاع التربية تقريبا(62٪) من النساء .
- **قطاع الصحة** :يمثل التأطير النسوي في قطاع الصحة(65٪) ، وبلغت نسبة النساء(54٪) من مجموع الموظفين في مجال الطب التخصصي و(73٪) في الصيدلة .
- **قطاع القضاء** : بلغ عدد النساء القاضيات حاليا (2064) قاضية أي بنسبة (41.41٪) من العدد الإجمالي. [1]

كما انخرطت المرأة في المجال العسكري ، خاصة مجال الصحة العسكرية ، الإدارة والدرك الوطني ، بالإضافة إلى مجال الأمن الوطني حيث بلغ عدد الشرطيات 9700 شرطية سنة(2011)[2] ، كما حققت المرأة مكاسب على الصعيد السياسي حيث شاركت في المجالس المنتخبة المحلية والتشريعية .

[1]) السعيد عواشرية ، **الأسرة الجزائرية إلى أين** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة باتنة : العدد 12، جوان 2005 ، ص 28.

[2]) الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة ، مرجع سابق ، ص 41.

- **المجال الاقتصادي:** حسب مؤشرات إحصائية بلغت نسبة المساهمة الفعلية في النشاط الاقتصادي للنساء المشتغلات 1.904.000 بنسبة(17.6٪) من العدد الإجمالي [1]

4/ المرأة في ظل التغير الاجتماعي في الجزائرية :

إن الحديث عن المرأة ، ومحاولة فهم مكانتها و دورها في العائلة الجزائرية و التطورات الحاصلة عليها ، يقتضي منا العودة إلى المجتمع ككل ، لأنها جزء منه تؤثر و تتأثر به ، حيث تحديد المكانة التي تتمتع بها ودورها ومركزها الاجتماعي ،لا يتم إلا حسب طبيعة النظام الاجتماعي المتواجدة فيه ، وبما أن التغير الاجتماعي له أهمية في تغيير مكانة المرأة و دورها ومركزها الاجتماعي حيث لا يتم ذلك دون إحداث تحول في التنظيم الاجتماعي سواء في وظائفه و بناءه، فكان لابد لنا من التطرق لتغير الاجتماعي الجزائري و أثره على تطورات المرأة العاملة.

4-1 –<u>المرأة في ظل التغيرات الثقافية و الاجتماعية</u>: إن معظم الكتابات حول موضوع التغير الاجتماعي في الجزائر ، بدأت من ثورة التحرير الكبرى لأنها متغيرا أساسيا في المجتمع الجزائري بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة ، فقد حملت الثورة في طياتها تحولاً حاسمًا و بعيد المدى على النظام الاقتصادي ، السياسي ، العلاقات الاجتماعية والبناء الفكري للمجتمع الجزائري .

وهذا لا يعني أن التغير ظهر مع الثورة ، بل أنه يطرأ على المجتمعات في كل وقت وكل مرحلة ، خاصة مع ما عرفه المجتمع الجزائري من تناقضات وتعاقب الاستعمار و الحكّام، كأي مجتمع آخر [2].

كما تعد مرحلة الاستقلال عامل من عوامل التغير كانت راجعة لسياسة التصنيع التي انتهجتها البلاد للنهوض من الدمار الذي خلفه الاستعمار وذلك بتوحيد الجهود لبناء المجتمع ومنه نتج نوع من الاستقلالية لدى المرأة ، ومن العوامل الاجتماعية أيضا استقلالية البيت الزوجي عن العائلة الكبيرة أدى بتحكم المرأة أكثر في ظروف البيت

---

[1]) الديوان الوطني للإحصاء ، <u>**نشرة الثلاثي الرابع**</u> 2013.

2) F.Fanon. **<u>L'an 5 de la révolution algérienne</u>**, Paris, 1959, P35.

والتطلع للعمل خارجه ، وبهذا بلغت مستوى مهما من الاندماج داخل المجتمع الجزائري الواسع تمثلت في خروجها من البيت إلى مجال التعليم والعمل و تغير مكانتها، إذ أصبحت المرأة تساهم في ميزانية الأسرة وتسيرها من خلال دخلها الشهري من وظيفتها فأصبحت مكانتها هنا أحسن مما كانت عليه . [1] (بتصرف) ، يقول الدكتور مصطفى بوتفنوشت سيكون لهذين العاملين التعليم و الإلتحاق بالعمل تأثير على البنية العائلية ففي دراسته حول العائلة الجزائرية توصل إلى أن(68.50 ٪) من العائلات يوجد فيها امرأة تعمل . كما كان هذا التغير كنتيجة للتطور وتعقد الحياة وزياد متطلبات الأفراد ونظرتهم لها و تطلعاتهم نتيجة التقدم التكنولوجي وتأثير وسائل الاتصال والإعلام على الأفراد.

وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة بفضل تعليمها الذي أصبحت من خلاله تحظى بالاحترام الاجتماعي بالإضافة إلى أنها أرادت أن تبرهن عن مدى وعيها بوضعيتها إذ إن المرأة الجزائرية لم تبقى خاضعة خضوعا تامًا للنظام القديم لما يحتويه من تقاليد وعادات بالية ، بل أصبحت تبرهن من خلال ما يوكل إليها من مهام على قدراتها و كفاءتها في شتى الميادين ورفضها التام للخضوع للتقاليد التي تحبس حريتها و تقيد إرادتها رغبة منها العيش كفرد له خصوصياته وقيمته و مكانته في المجتمع [2].

2-4/ المرأة في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية :

إن التحولات السياسية التي مست البناء الجزائري دفعت بواقع المرأة الجزائرية لتغيير شيئا فشيئا بدءً من الثورة التحريرية الكبرى التي أعطت الشجاعة للمرأة لدفاع عن وطنها، إلى الاستقلال وقرارات الجبهة لدفع بواقع المرأة إلى التعليم والعمل ، إلى

---

1) مصطفى بوتفنوشت ،**العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة** ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عنكون ، الجزائر: 1884، ص 310-311.

2) مريم سليم و آخرون ، **المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر** ، مركز دراسات الوحدة العربية للطبع و النشر ، بيروت : ط 2 ، 2004، ص 15.

انتهاج الدولة لنهج الاشتراكي و تبني سياسة الدفع بعجلة التنمية لنهوض بالاقتصاد الوطني وتحسين المكانة السياسية لدولة و ذلك بإشراك المرأة في عملية التنمية ، كما كان تبني الدولة لسياسة اقتصاد السوق و تفتح بلادنا على الاقتصاد العالمي و تخليها عن تأمين أسعار السلع الاستهلاكية أدى بخضوع العائلة الجزائرية لقانون العرض والطلب الذي حتم عليها التنازل عن بعض العادات والتقاليد كالسماح للمرأة للخروج للعمل و المساهمة في ميزانية العائلة وتحسين المستوى المعيشي لها وصولاً إلى العشرية الأخيرة **وأزمة التقشف** التي فتحت الباب على مصرعيه لغزو المرأة سوق العمل الجزائري ، كما لا ننسى العشرية السوداء التي أثرت سلبا على التغير بأسلوب تراجعي لعمل المرأة نظرا لقتل العاملات وخروج بعضهن من العمل خوفًا من الخطر المهدد لهن.

خلاصة الفصل:

من خلال كل ما سبق اتضح لنا وبصورة جلية أن السياسة العامة للحكومة الجزائرية ساهمت بشكل فعال في خلق المساواة بين الرجل و المرأة من خلال تعليمها و بالتالي تسهيل الطريق عليها لدخول مختلف مجالات الحياة و وجود مكانتها في مختلف القطاعات ولولا هذه الإرادة السياسة في تحقيق طموح المرأة و فرض حقوقها لما وصلت إلى ما هي عليه الآن و هذا ما سيتضح أكثر من خلال الفصل التالي : المرأة بين الاتجاهات النظرية و الأطر القانونية الذي وضح لنا كيف ساهمت الدراسات السوسيولوجية المدافعة على حقوق المرأة عالميًا بالموازاة مع الأطر القانونية لتثبيت مكانتها و تحقيق ذاتها.



الفصل الثالث:المرأة العاملة بين الاتجاهات النظرية والأطر القانون

تمهيد

1/ الاتجاهات النظرية التي تناولت عمل المرأة

2/ السياسة العامة ودورها في الهيمنة النسوية لميدان العمل

2-1/القوانين و النصوص الجزائرية الداعمة لعمل المرأة

2-2/المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

خلاصة الفصل



الفصل الثالث: عمل المرأة بين الاتجاهات النظرية و الأطر القانونية

تمــهيـد:

إن الاهتمام بقضايا المرأة لم يكن بالحدث الجديد ، فمنذ ما يزيد عن القرنين بدأت تطالب النساء بحقوقهن الاجتماعية كالتعليم والعمل و حقوقهن السياسية كالمشاركة في الانتخابات و الترشح للمناصب السياسية ، ولم تكتفي بذلك بل تعدت إلى المطالبة بالمساهمة بالقرارات السياسية والاقتصادية لدول ، ولم تحقق ذلك من فراغ بل بفضل الكثير من الاتجاهات والنظريات التي دافعة عن حقوقهن بالإضافة إلى دور الجمعيات و المنظمات العلمية التي تدافع عن حقوق المرأة وتضمن لها حياة كريمة و أكثر من ذلك اعتبارها فاعل أساسي داخل المجتمع وهذا ما سمح بظهور العديد من القوانين والمراسيم التي تحميها و تدافع عنها على مستوى العالمي لتضغط على المستوى الداخلي وتؤسس قوانين و مراسيم داعمة للمرأة في الجزائر و هذا ما سنتطرق له من خلال هذا الفصل .

1/ الاتجاهات النظرية التي تناولت عمل المرأة:

تعمل النظرية على تحديد مجال الموضوعات المختلفة المطلوب دراستها ، فكل ظاهرة إنسانية أو طبيعية يمكن دراستها من جوانب متعددة ، وعلى هذا الأساس نستطيع القول بأن النظرية هي تجميع وترتيب للحقائق المعروفة وتقديمها بشكل يجعل التفسير والتنبؤ ممكنين والنظرية بهذا المعنى أداة من أدوات العلم ، وهي تؤدي وظائف هامة :

- تقدم النظرية نظام فكري يمكن على أساسه تنظيم الظواهر وتصنيفها وإيجاد العلاقات بينهما.
- تعمل النظرية على تحديد الاهتمامات الأساسية للعلم ، حيث توضح أنواع البيانات الواجب تجميعها .
- تلخص النظرية الحقائق المتاحة عن ظاهرة معينة وفقا لمنطق معين .
- تعمل النظرية على التنبؤ بالحقائق وأشكال السلوك المستقبلي للظاهرة.

ودراسة النظريات في علم الاجتماع شرط ضروري لنمو المعرفة السوسيولوجية التي تمكننا من استقراء الواقع وتحليل العلاقات والنظم والأنساق والظواهر ، وتفسير الأنماط الثقافية والتفاعلات والتأثيرات المتبادلة فيما بينها ، حيث تحفل الكتابات السوسيولوجية بالكثير من النظريات التي حاولت أن تقدم تفسيرا للتمايز الملحوظ بين أدوار الرجل والمرأة وتقسيم العمل بينهما، وتستمد معظم هذه البحوث والدراسات أصولها النظرية من التراث النظري لعلم الاجتماع الغربي، التي تشكل الأطر المرجعية لمعظم الدراسات والبحوث، وتتفاوت هذه النظريات بينها من حيث وضع الرجل في مركز الريادة والسلطة ، وجعل المرأة تابعة وخاضعة له ، ومنها من ساوت بين الرجل والمرأة ، ومنها من كانت توجهاتها دينية تسعى للحفاظ على كرامة المرأة .

وبدون دراسة النظرية تبقى دراستنا سطحية ، لذلك كان من الضروري التطرق لأهم النظريات التي تناولت العمل النسوي وليس كلها :

1-1/ نظرية المساواة بين الجنسين:

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي ، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على تسيير شؤون الحياة الإجتماعية و الإقتصادية نظرا لما أسمته بعض البحوث بـ" التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة " ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم . انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني .[1]

وعلى هذا ترى أن ضعف المرأة لا يعود إلى تكونها الجسماني ، بقدر ما هو إبعادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته وبجميع الوسائل التي تكرس علاقات السيطرة على المرأة

[1]) الصادق عثمان، **عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،رسالة غير منشورة،قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة :2013/2014، ص 46.

وتهميشها وعدم تقييم مشاركتها في الحياة العامة حيث تطالب هذه النظرية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية و السياسية [1] ، وإمكانية تقسيم الأعمال المنزلية حتى يتسنى لها ممارسة أعمال أخرى خارج البيت ، وتشارك زوجها في أعماله الصعبة وتتبوأ مناصب عليا في الدولة وتسير شؤونها حسب وجهتها الخاصة.

وقد لقيت هذه النظرية رواجًا كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة ،الحركة النسوية ، حركة ترقية المرأة ، وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع ويرجع الأصل النظري لتلك الحركات إلى كتابات و أفكار **جون ستوارت ميل** ، وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة ، لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على موردها الاقتصادي وكذلك مشاركة الزوج في رعاية الأبناء و الأعمال المنزلية[2].

انتقدت هذه النظرية من قبل بعض المجتمعات الغربية و العربية الإسلامية ، وعارضوها بشدة ومنها ما كتبه الدكتور "مصطفى بوتفنوشت" بأن هذه الحركات تميز المجتمع الغربي لا الإسلامي ، فالإسلام حفظ للمرأة حقوقها كاملة ، وذلك لتمتعها "بكامل حقوقها غير المنقوصة ، بعكس المرأة في الغرب التي مازالت تعاني إلى حد اليوم وأيضا صرح بأن هذه الحركات ما هي إلا حجة و دليل من أجل فرض وتعميم النموذج الغربي على العالم بأسره ، الذي يرى أن الحركات الأنثوية هي حركات أيديولوجية يتميز بها المجتمع الغربي"[3].

2-1/ النظرية النسوية :

ظهرت الحركة النسوية في إنجلترا خلال القرن الثامن عشر، وهي حركة اجتماعية تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء ، وخلال التسعينيات من

1) باسمة كيال ، <u>تطور المرأة عبر التاريخ</u> ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر ،بيروت ،لبنان :1981،ص 201.
2) الصادق عثمان،مرجع سابق ،ص 202.

[3]) مصطفى بوتفنوشت:مرجع سابق ، ص 105

القرن الثامن عشر أصبح مصطلح الحركة النسوية يشير إلى مجموعة من النساء والرجال الذين قادوا حملة لمنح المرأة حقوقها كحق الانتخاب والحق في العمل و التعليم [1].

يستند التعريف العام للنسوية (Feminisme) إلى الاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على قدم المساواة لأي سبب سوى كونها امرأة في المجتمع الذي ينظم ش ؤونه ويحدد أولوياته حسب رؤية الرجل واهتماماته.

وتعتبر النسوية حركة متعددة الجوانب من الناحية الثقافية والتاريخية. وقد حظيت أهدافها بتأييد في شتى أنحاء العالم. ويمكن تقييم مدى فعالية النسوية إذا ما نظرنا إلى الخطاب النسوي ومدى تفعيله في التفكير على المستوى الحياة اليومية. وقد كان من التحديات الصعبة التي واجهت الباحثات النسويات تعريف النسوية داخل الأسوار الأكاديمية وتحديد مفاهيمه المستخدمة ، يمكن التمييز بين ثلاثة اتجاهات نسوية أساسية تترتب على النحو الآتي:

1-2-1/اتجاه النسوية الليبرالية (الفردية) :

يقوم هذه الاتجاه في النظرية النسوية على الفرضية البسيطة بأن جميع الناس قد خلقوا متساويين، ولا ينبغي حرمانهم من المساواة بسبب نوع الجنس، والمذهب النسائي الليبرالي يرتكز على المعتقدات التي جاء بها عصر التنوير والتي تنادى بالإيمان بالعقلانية والإيمان بأن المرأة والرجل يتمتعان بنفس الملكات العقلية الرشيدة ، والإيمان بأن التعليم كوسيلة لتغيير وتحويل المجتمع، والإيمان بمبدأ الحقوق الطبيعية. وبناء على هذا، فما دام الرجال والنساء متماثلان من حيث طبيعة الوجود، إذن فإن حقوق الرجال ينبغى أن تمتد لتشمل النساء أيضاً [2]

[1]) دليوح زينب ، **عمالة المرأة في إطار الاستفادة من القروض المصغرة وأثرها على مكانة الأسرة**،رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة غرداية: 2013/2012 ص 37.

[2])السيد حنفى عوض، **الحركات النسائية العمالية، وتحديات سوق العمل**، مصر:2001 ،ص 72.

وتعد النسوية الليبرالية مصطلحاً غير طيع لأنه يشمل مجموعة كبيرة من الآراء ليست جميعها متوافقة، لكن بصفة عامة يمكن القول إن النسويات الليبراليات يسعين لتحقيق مجتمع يقوم على المساواة ويحترم حق كل فرد في توظيف إمكانياته وطاقاته. وتدلنا القراءة المتأنية للاتجاه النسوي الفردي أو الليبرالي بأنه أقدم الاتجاهات النسوية تاريخياً،وقد تضمن مساحة كبيرة لمناقشة جدية المرأة سواء في ارتباطها بالأسرة أو في تحررها من الأسرة تماماً [1]

وقد تمثل الاتجاه النسوي الفردي في المطالبة بالحقوق المدنية والسياسية في إطار مجتمع ينهض بناؤه على منح الذكور مزيداً من الحرية والديمقراطية. وحقق هذا الاتجاه تقدماً ملموساً خلال القرن التاسع عشر في هذا النطاق، وخاصة في المسائل المتعلقة بحق التعليم وقوانين الطلاق وحق رعاية الأطفال في العديد من مجتمعات أوروبا وأميركا، وتمتد جذور المبادئ الليبرالية إلى الثورة الفرنسية في القرن الثامن عشر والتي عرفت بحركة التنوير، فقد ظهرت من خلال تعاون ستيوارت مل وهربرت تايلور. لذلك أصبحت المبادئ الليبرالية سلاحاً هاماً في المطالبة بحق الإناث في الانتخاب،

الهدف الأساسي في الاتجاه النسوي الليبرالي هو المناداة بالحقوق المدنية والسياسية للمرأة في إطار مجتمعات تقوم على منح الذكور جميع الحقوق وحرمان الإناث من كثير من تلك الحقوق[2].

1-2-2/ الاتجاه النسوي الماركسي:

لم ترفض النسوية الاشتراكية قضايا الاتجاه الفردي الليبرالي الخاصة بالحرية والمساواة ولكنها اعترضت على تطبيق مفاهيم القيمة والمكانة على أفراد منفصلين اجتماعياً عن حياتهم ككائنات اجتماعية ويدركون فقط بوصفهم أفرادا مستقلين أكثر من إدراكهم في إطار الحياة الجمعية والأفعال الاجتماعية ، وتتمثل الفكرة الأساسية في النسوية الاشتراكية في

1) د/بحري دلال، **النظرية النسوية في التنمية** ،مجلة المفكر جامعة الحاج لخضر- باتنة:العدد 11، بدون سنة، ص73.

[2]) سارة جامبل ،**النسوية وما بعد النسوية** ، تر:أحمد الشامي ،المشروع القومي لترجمة،المجلس الأعلى للثقافة ، بيروت:2002،ص 453.

الافتراض بأن الزواج البرجوازي يُعاد إنتاجه في شكل صراعات وتناقضات المجتمع البرجوازي الأكبر، فالزوجات يمثلن الطبقة المضطهدة أو حتى العبيد بينما تمثل السلطة الأبوية في هذه الطبقة دور أصحاب الأعمال أو الملاك . ويشير هذا التحليل إلى الرجال كأعداء للمرأة وأن صراعهم يعد انعكاساً لصراع أكبر حيث تشتغل النساء في سياق الرأسمالية. وبهذا المعنى فإن الرجال سبب النظام الاستغلالي وهم بدورهم مضطهدون فالمساواة بالرجال التي يطالب بها الليبراليون ليس لها معنى بالنسبة للاشتراكية حيث أنها تعني المساواة مع جماعة مضطهدة بالفعل في إطار نظام اجتماعي فاسد، سلم هذا الاتجاه أيضا بأن حل التناقضات الطبقية ونجاح الثورات الاشتراكية هو أمر حتمي في إلغاء كافة أشكال التميز بالمجتمع، وهذا بالدعوة إلى تبني فكرة (تنمية الوعي). ويقصد بهذه الفكرة ضرورة وجود نظرية للمرأة تسير معا لدعوة إلى الثورة الاشتراكية، وتساعد النساء على فهم خصوصية الاضطهاد. وانعكس ذلك في صورة قيم ومفاهيم وأفكار طبعت العلاقة بين المرأة و الرجل بطابع تقليدي يصعب تغييره، إلا بوجود وعي نسوي يحرر طرفي العلاقة من كثير من القيم والمفاهيم والتقاليد الموروثة وتظهر تيارات كثيرة في قلب هذا الجدل الدائر حول أوضاع المرأة في ظل النظام البرجوازي، حيث تحاول "جوليت ميتشيل" في كتابها (سلطة المرأة 1971) أن تمزج بين الفروع الأساسية للمذهب النسوي تحت مظلة مفهوم واحد جامع وهذا النوع "الجندر(Gender)".[1] وتقول إن قمع المرأة ينحدر في صيانتها في ظل المجتمع الطبقي ولذلك يجب تغيير وضع المرأة ووظيفتها في المجالات العامة والخاصة كي تتحقق لها الحرية الكاملة، حيث تذهب إلى أن النوع لا يتوقف على الجوانب البيولوجية، فالجنس ينبع من الخصائص التشريعية. أما النوع فمكتسب من خلال عمليات التأثير والتأثير الثقافي فالنوع منتج من منتجات الثقافة[2] .

[1])د/بحري دلال ، مرجع سابق، ص 74.

[2]) سارة جامبل ، مرجع سابق،282.

1-2-3/ الاتجاه النسوي الراديكالي:

ظهرت هذه النظرية خلال الفترة من نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، حين أدركت الحركة النسائية مدى القهر الذي تتعرض له النساء بسبب المعاملة السيئة من الرجال. ومن هنا يمكن القول إن الاتجاه النسوي الراديكالي جاء كرد فعل تاريخي تجاه نظريات التنظيم والاتجاه نحو حركة اليسار الجديد، يطالب الاتجاه الراديكالي للمرأة ليس فقط بمكانة متساوية مع الرجل، بل ينظر للمرأة باعتبارها تمثل إحدى الأولويات السامية، وبالتالي المطالبة بإذعان الرجل للمرأة، بل باستبعاد الرجال جميعاً من عالم النساء ، وكان من نتائج هذا ظهور الحركة النسائية الأمريكية من جديد كحركة مضادة لمناهضة السلطة الأبوية للرجال وعزلهن عن سوق العمل. كما قام أصحاب الاتجاهات الراديكالية المعاصرة بالنظر إلى التمييز الجنسي باعتباره أمراً موجوداً في المجتمع الأبوي[1]

ويمكن التمييز بين خطين فكريين في إطار النسوية الراديكالية. الخط الأول يرى أن دور المرأة التابع والضعيف ينتج من السلطة الأبوية ومن خلال التقسيم الأول للعمل الذي يخص المرأة بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، وأن المرأة سوف تستمر في القيام بهذا الدور ما دامت مستمرة في إنجاب الأطفال. ومن ثم تؤكد النسويات الراديكالي ات أن المرأة يمكن أن تتمتع بالمساواة مع الرجل، إما من خلال الثورة التكنولوجية التي تفصل ولادة الأطفال عن جسم النساء من خلال الأرحام الصناعية أو من خلال تجنب الاتصال الجنسي بالرجال ،أما الخط الفكري الثاني ضمه هذا الاتجاه، وحظي بقبول واسع النطاق عند كل من الاشتراكيين والليبراليين فهو يعتبر أن التكوين البيولوجي للمرأة ليس عيباً في حد ذاته، وإنما بقدر ما تضيفه التقاليد والثقافة والمجتمع عليه. الأبوية تصف كل ما هو أنثوي بأنه متدن في مقابل كل ما هو ذكري، فعملية التلقيح تفوق عملية الحمل. كما أن العضو الذكري يتفوق أيضاً عنه في المرأة، ومن ثم فإن دور الأم الذي تصطبغ به المرأة –ثقافياً– يجعلها مخلوقاً متدنياً.

[1]) السيد حنفي ، مرجع سابق ، 75.

وقد اتخذ هذا الاتجاه منطلقا له من مقولة **سيمون دى بفوار** "إن المرأة لا تولد امرأة، بل تصبح امرأة"

اهتم دعاة الاتجاه النسوي الراديكالي والثوري بنظريات وقضايا النوع والطبقة وفي إطار مناقشة العمل المنزلي. نظر هؤلاء إلى النسوة بالمفهوم الاقتصادي والسياسي باعتبارهن يشكلن طبقة أو نوعاً محكوماً بالعنف الواقع عليهن بالفعل أو مهددات بالعنف. وقد التمس عدد قليل من الراديكاليين موضع قهر المرأة في عدم التكافؤ البيولوجي كالاشتراكيين، بينما يراه معظمهم في البنية الاجتماعية سابقاً على وجود الرأسمالية. ومن هذا المنطلق انتقد الراديكاليون دعاة الاتجاه النسوي الماركسي بقولهم إن سلطة الرجل وهيمنته ترجع إلى النظام الرأسمالي، وأكدوا أن هذا الشكل من علاقات الهيمنة سابقة على الرأسمالية، وربما يكون مصدر جميع اتساق الهيمنة كالطبقة والعرف.

وبصفة عامة فإنه على الرغم من تباين الاتجاهات النسوية فيما يتعلق بتحليل وضع ومكانة المرأة في المجتمع، ودرجة التركيز على علاقات وقضايا النوع، إلا أن تلك الاتجاهات تشترك جميعها في الاهتمام بقضايا عدم المساواة في القوة فيما يتعلق بعلاقات النوع، وأن هذا التميز يرجع إلى البناء الاجتماعي والمؤسسي والثقافي الأكبر الذي يمنح الرجال السلطة والقوة والمكانة، في حين تحرم المرأة كثير من الحقوق في المجتمع[1].

1-3/نظريات التغير الاجتماعي:

و يقصد بالتغير الاجتماعي، كل أنواع التغير التي تُحدث تأثيرا في النظام الاجتماعي (Social organization) أي التي تؤثر في بناء المجتمع ووظائفه ،وعليه فليس التغير الاجتماعي إلا جزءً من عملية أكبر وأوسع من عمليات التطور في المجتمع [2]، فالتغير الاجتماعي صفة من صفات المجتمع الإنساني ، وهو نتيجة عوامل الاجتماعية ، ثقافية

---

[1]) د/عدلي الهواري، **اتجاهات فكرية في النظرية النسوية** ، مجلة عود الندى ،العدد 86 ،الموقع: **http://www.oudnad.net/spip.php?article86** تاريخ الاطلاع على الموقع 2017/07/21 ساعة :19:20.

[2]) محمد بدوي السيد، **المجتمع والمشكلات الاجتماعية** ، دارا لمعرفة الجامعية ، الإسكندرية: 1988 ، ص87.

اقتصادية و سياسية تتداخل مع بعضها البعض و تؤثر في بعضها البعض ، فالمراكز و الأدوار الاجتماعية لأعضاء الأسرة تغيرت ،فبينما المرأة كانت في مرتبة ثانوية ، إلا أن هذا المركز أخذ يتغير في نصف القرن الأخير ، ومن ملامح هذا التغيير نزول المرأة لميدان العمل الخارجي ،وتحقيقها لقيمة اجتماعية و اقتصادية مرموقة [1]

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل أخذت تنتشر بصفة مستمرة ولقد ساهم انتشار التعليم في تحفيز المرأة للخروج للعمل ، وكانت مشاركتها في التنمية الاقتصادية ترتبط ارتباطا وثيقا بعوامل اقتصادية و سياسية كما ترى نظرية التغير الاجتماعي أيضا أن التغيرات الأسرية مصدرها الديناميكية التي تحدث في النظام الاجتماعي[2] .

2/ السياسة العامة ودورها في الهيمنة النسوية على ميدان العمل:

من الملاحظ أن خروج المرأة للعمل صاحبته قاعدة قانونية هامة تنظم علاقاتها داخل العمل (أفقيا و عموديا) كما يحدد مسؤولياتها بحسب المراكز والأدوار التي تتحملها كعضو في جماعة العمل التي تنتمى إليها وفي الجزائر جاءت وضعية المرأة العاملة تسير بالتوازي والقواعد والنصوص القانونية التي تنص عنها المواثيق و الدساتير التي حددت أدوارها المهنية بدقة ، وفيما يأتي بعض القوانين الجزائرية المشجعة لعمل المرأة و المنظمة لأدوارها في مجال عملها:

2-1/القوانين و النصوص الجزائرية الداعمة لعمل المرأة :

2-1-1/في الميثاق الوطني:

*__برنامج طرابلس (1962)__: يهدف برنامج طرابلس سنة **(1962)** إلى تحرير الفرد من كل الضغوطات المسلطة عليه ويصرح هذا البرنامج في فصله تحت عنوان "الترقية الاجتماعية

---

1) عبد الكريم، أحمد عزت وآخرون، **المجتمع العربي**، دار النهضة العربية بيروت: 1970، ص8.

2) C.F.R.E.S**. Les relations interpersonnelles dans la famille Maghrébine** cahier du C.F.R.E.S, série psychologie, N. F, 1988, P 78.

للجماهير"أنه يجب على الحزب أن يقضي على كل العراقيل التي تحول دون ترقية النساء وازدهارهن وأن يدعم نشاط المنظمات النسوية ،ويوجد في مجتمعنا ذهنية سلبية بالنسبة لدور النساء وتحت أشكال مختلفة كل شيء يساهم في نشر فكرة ضعفها وحتى النساء أنفسهن من ضحايا هذه الذهنيات القديمة [1] وبهذا فإن الحزب يؤكد على إبعاد كل الحواجز التي تعيق اندماج المرأة في إطار التنمية و مشاركتها في تطور المجتمع .

– كما للمرأة الجزائرية منظمتها الخاصة و هي"الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات"وكان أول انعقاد لمؤتمرها من 19 إلى 23 نوفمبر 1966من أجل وضع برنامج شامل لتحديد طرق العمل وتهيئة نشاط أعمال المرأة و دراسة مشاكل المرأة والتعرف على أحوالها وأوضاعها بطريقة شاملة للمشاركة في الحياة السياسية و الاجتماعية التي تعنى بمصير الأمة.[2]

***الميثاق الوطني 1964**:يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16إلى 21 أفريل 1964بالجزائر العاصمة بخصوص المرأة العاملة و جاء فيه الحرص على حسب مصطفى عوفي [3] "المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي و الاجتماعي و في بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب و المنظمات القومية و النهوض بمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل "

---

[1]) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، **النساء وسوق العمل**، الدورة العامة العادية الخامسة و العشرون،ديسمبر 2004، الجزائر:ص 20.

2) مليكة بلحاج ،**التغير الاجتماعي كبناء لهوية العمل النسوي في الجزائر** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد30، الصادرة بتاريخ: سبتمبر 2017،جامعة تلمسان ، الجزائر:ص 199.

[3]) مصطفى عوفي ،**المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 7،الصادرة بتاريخ :ديسمبر 2002،جامعة باتنة ،الجزائر:ص 107.

***الميثاق الوطني 1976** : إعتبر الميثاق الوطني أن جمود المرأة هو دلالة عن ضعف الإقتصاد وتأخر في الترقية الإجتماعية وفي الفصل الذي يحمل عنوان"ترقية المرأة الجزائرية"حيث تم تقديم تحليل عميق حول وضعية المرأة الجزائرية، واعترفت الدولة لها بكل حقوقها السياسية وتلتزم بتعليم المرأة و ترقيتها[1].

ولقد اعتبر الميثاق النساء قوة قابلة للاستعمال عند الحاجة حيث ورد فيه" إن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد"[2].

2-1-1/مكانة عمل المرأة في الدساتير الجزائرية:

أكدت كل الدساتير الجزائرية على مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في جميع مجالات الحياة

***دستور 1963**: ففي الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية المادة 12 منه تنص على "أن الأفراد من كلا الجنسين لهم نفس الحقوق و الواجبات[3].

***دستور1976**: كما نصت المادة 40 من دستور 1976" أن القانون واحد بالنسبة للجميع" كما جاءت المادة 81 منه في الفصل الخامس الخاص بواجبات المواطن من نفس الدستور لتؤكد بشكل مباشر على مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي و التطور الوطني و التي تنص على أنه"على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التسيير الاشتراكي و التنمية الاقتصادية[4] .

***دستور 1989**:كما كرست تلك الضمانات في أحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23مارس1985 ودستور 1989 المعدل في استفتاء 28نوفمبر1996 فقد جاء في الفصل الرابع منه الخاص بالحقوق والحريات المادة 29 والتي تنص على أن" كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو شرط أو ظرف أخر شخصي أو اجتماعي" وصولا إلى أحكام القانون الأساسي العام

---

[1]) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **الميثاق الوطني 1976** جبهة التحرير الوطني ، ص 74.

[2]) الميثاق الوطني 1976، مرجع سابق، ص 144.

[3]) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، دستور 1963.

[4]) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، دستور 1976.

للوظفية العمومية لعام 2006 التي أكد على مبدأ مساواة الموظفين في الالتحاق بالوظائف العمومية ،من ذلك مانصت عليه المادة 27 من أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم ،وكذا المادة 80 من نفس القانون على الالتحاق بالوظائف العمومية يتم على أساس المسابقات كمبدأ عام[1].

2-1-3/ المرأة في الخطاب السياسي:

أ/الخطاب الرئاسي 1999: يؤكد الخطاب السياسي للرئيس "عبد العزيز بوتفليقة" المقدم في انتخابات 15أفريل 1999 مكانة دور المرأة في المجتمع من خلال خطابة الآتي :

"...يتعين كذلك العمل على القضاء على كافة أشكال الميز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية ، وما ينجر عنها من التهميش، وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوبها بصورة طبيعية ،والانشغال هذا يمليه مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدها مجتمعنا ، والتي جعلت الفتيات يصلن، وبأعداد متزايدة في ظل المساواة بينهن وبين الفتيان إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر"

ب/الخطاب الوزاري2013:

بمناسبة افتتاح الاحتفال باليوم العالمي للمرأة يوم الأربعاء 6 مارس 2013 بالمركز العائلي – بن عكنون –أكد الوزير السابق للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي " **طيب لوح** " في كلمته على ضرورة مشاركة المرأة الجزائرية في مجال التنمية المستدامة مطالبا اياها بمواصلة المشوار والانخراط في مستويات التشغيل المختلفة و المتاحة لها دون قيد أو شرط كالرجل [2].

2-2/المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري:

أولاً: في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر : نظرا لما تعانيه المرأة العاملة الجزائرية من مشاكل وعراقيل في الالتحاق بالعمل، والتمييزات التي تصادفها أثناء العمل، فمن قانون

[1]) الصادق عثمان ، مرجع سابق ،ص 65-66.

[2]) الصادق عثمان ، مرجع سابق ،ص 67-68.

العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على حق العامل في حق العامل في إطار علاقة العمل في التشغيل الفعلي، وأضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة على حق العامل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم، تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجر، أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية والقرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

فالمشرع الجزائري يؤكد على أن شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيلات طالب العلم بغض النظر عن جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي فقد جاء في القانون رقم 78-12 في مادته السابعة نصت على أن: «العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذ تساووا في التأهيل والمردود».[1]

ثانيا: في مجال التكوين والتدريب : حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين و تدريب العمال في مختلف نشاطاتهم ،بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل من القانون 90-11 على أنه يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ،حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي ،كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به ،أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما .

---

[1]) سليمة زعرور، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل**، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم القانون فرع المؤسسات، جامعة الجزائر: (1990-1991)، ص 148- 149.

وقد حرص المشرع على جعل التكوين والتدريب في إطار العمل حق من حقوق العامل،فقد جاء في المادة 6 الفقرة الرابعة على أنه يحق للعمال في:التكوين المهني والترقية في العمل.[1]

ثالثا: في مجال المهنة الصعبة: لقد جاء في القانون رقم 82- 06 في مادته 16 بأنه: «لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة، أو مضرة بصحتهن، تحدد قائمة الأشغال، أو مناصب العمل، أو أماكن العمل، حيث يمنع استخدام النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل».

وهذه المادة جاءت لتأكيد ما ورد في الأمر رقم 75- 31 الذي نصت مادته 260 أن: «يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر عاما، أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضنية، وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم، ومضرة بصحتهم، كما يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها، وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابعة، ونوع الأشغال الممنوحة بموجب قرارات تصدر عن وزيرا العمل والشؤون الاجتماعية».[2]

رابعًا: مجال عمل المرأة الليلي : منح المشرع الجزائري حماية كبيرة للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديد للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثنائها.

فالمادة 27 من قانون العمل رقم 90- 11 تحدد العمل الليلي بثماني ساعات، وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحًا.

(يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا ، تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة عن طريق الاتفاقات أو الاتفاقيات).

---

[1]) سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردي،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر :1994،ص 134.

[2]) سليمة زعرور ،المرجع نفسه، ص 150- 151.

كما حدد المشرع الجزائري في المادة 28 من نفس القانون، السن القانونية التي لا يحق للمستخدمين تشغيل العمال من كلا الجنسين خلالها، وحددت هذه السن بأقل من 19 سنة كاملة وذلك في العمل.

(لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي).

بمعنى أن العمال الذين تتجاوز أعمارهم عن 19 سنة المحددة قانونًا، يحق لهم العمل ليلا غير أن المشرع الجزائري استثنى في هذه الحالة النساء العاملات من العمل بالليل مهما كان سنهم، إلا إذا كانت طبيعة النشاط وخصوصيات المنصب العمل تستدعي ذلك، فيجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة خاصة بهذا الشأن، فقد جاء في مادته 29:

«يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل».[1]

خامسًا:في مجال العطل والراحة القانونية:

تنص المادة 33 من القانون رقم 90- 11 على حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل يوم الجمعة.

(حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة)[2]، حسب المادة 37: يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

وحرصا من المشرع الجزائري على راحة النساء في العمل فقد حذر من أن يستغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهن القانونية المحددة وذلك وفقا للمادة 143 من قانون 90-11 في الباب الثامن منه والخاص بالأحكام الجزائية :ويعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة

---

[1])- محمد الصغير بعلي: **تشريع العمل في الجزائر**، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر: 1992، ص 108.

[2]) **Code du travail** , 2éme édition, Berti éditions, Alger, 2003, p 23.

بمدة العمل القانونية الأسبوعية وامتناع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل اليومي ، فيما يخص الشبان و النساء بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنين[1].

<u>سادسًا</u>: عطلة الأمومة: تنص المادة 55 من قانون العمل رقم 90-11 على أنه: «تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة».

وتبعا لذلك وطبقا للقانون رقم 83- 11 بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وفي مجال التأمين على الولادة تنص المادة 23 منه: على أن تشمل آداءات التأمين على الولادة:

* الأداءات العينية: المتمثلة في كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته.
* الأداءات النقدية: دفع تعويضية يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل.

كما تنص المادة 24 من نفس القانون رقم 83- 11 على أنه: «لا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة».

وفي ما يخص الأداءات العينية ولمزيد من التوضيح تنص المادة 26 من القانون رقم 83-11 على أن: «تعود المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية:

* تعود المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100% من التعويضات المحددة عن طريق التنظيم.

---

[1]) عمار مانع :" **<u>المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية</u>**" مجلة العلوم الانسانية ، العدد 29،2008 ، جامعة المسيلة ، الجزائر: ص 170.

* تعود مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام »[1]

سابعا: الإحالة على الإستداع : تنص المادة 02 من القانون رقم 82- 12 والمادة 51 من نفس القانون وفي إصدار معنى الإحالة على الاستداع أن: «الإحالة على الاستداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة عمل لعامل مرسم في منصب عمله ويترتب عنها الكف عن آخره وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد، إلا أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قول الإحالة على الاستداع، تتنافى الإحالة على الاستداع مع أية وظيفة أو نشاط يدر ربح على صاحبه». وطبقا لهذا النص تنص المادة 52- 55 من القانون المشار إليه أنفا، رقم 82-06 على أن: «تستفيد المرأة العاملة المحالة على الاستداع لمدة سنة، ويتم تجديدها أربع مرات في الحالات الآتية:

- مرض خطير أو حادث أصاب الزوج، أو أحد الأولاد، تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تطلب علاجا متواصلا.
- الالتحاق بزوجها إذا اضطر إلى تحويل إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي تعمل فيه.

كما أن الفقرة الأخيرة من المادة 55 تنص على أنه لا يجوز للعامل الذي استفاد من تطبيق للفقرة 5 من المادة 52 من القانون 82-06 أن يطلب الإحالة من جديد قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ انقضاء الإحالة القديمة ونشير بهذا الصدد إلى أنه رغم مدة الإحالة على الاستداع، تعتبر فترة تستدرك من خلالها الأم العاملة مشاكل وشؤون بيتها واهتماماته، إلا أنه من جهة أخرى نرى أن المرأة العاملة بسبب هذه الإحالة والإحالات المتكررة، تفقد نتيجة لذلك عدة أشياء منها: الترقية، الأقدمية، بالإضافة إلى ذلك الأجر الذي تحرم منه أثناء هذه المدة.[2]

---

[1]) سليمة زعرور، مرجع سابق ، ص 156- 157.

[2]) سليمة زعرور : مرجع سابق ، ص 161- 162.

ثامنًا: مجال التأمينات الاجتماعية:

منح المشرع الجزائري حقوقا للمرأة العاملة في قانونه وفي كثير من مواده، فمادته الخامسة من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 83- 11 الصادر في 1983/07/12 تنص على حماية العامل فنص المشرع على الأخذ بالضمان الاجتماعي طبقا للمنظومة التشريعية القائمة سواء في مجال التأمينات الاجتماعية، أو التقاعد في قانونه رقم 83- 12 الصادر في 1983/17/12، أو حوادث العمل والأمراض المهنية في قانونه رقم 83- 13 الصادر في 1983/07/12.[1]

فالمرأة العاملة في الجزائر تستفيد من الضمان الاجتماعي دون تمييز للجنس، بل أكثر من ذلك تمنح المرأة فضلا عن التأمينات على المرض والحماية الاجتماعية على الحوادث العمل إجراءات حماية خاصة في إطار حماية الأمومة والتقاعد على الخصوص، وهكذا تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة أربعة عشر أسبوعا مدفوعة الأجر بنسبة 100% من الأجر اليومي الخاضع لاشتراكات التقاعد بعد خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب، كما أنها تستفيد من أداءات عينية تتمثل في دفع المصاريف الطبية والصيدلانية كاملة وكذلك المصاريف الإستشفائية المرتبطة بالولادة، وتستفيد النساء غير العاملات زوجات المؤمنين اجتماعيا من أداءات عينية برسم التأمين على الأمومة، إلى جانب استفادتها من نظام التقاعد عند بلوغها سن الخامسة والخمسين سنة كاملة بموجب قانونه المتعلق بالتقاعد في مادتيه السادسة والسادسة مكرر، الفقرة 02.

تاسعًا: مجال التمثيل النقابي:

ينص قانون العمل الجزائري على حقوق العامل المهنية سواء ما تعليق منها بالرجال أو بالنساء العاملات، فالمرأة العاملة لها حقوق مساوية للرجل فيما يخص: الحق في ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي

[1]) محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 102.

والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الرقابة من نزاعات العمل وتسويتها الإضراب.[1]

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل ذكر أهم المقاربات النظرية التي طرحت موضوع المرأة مع العلم لم نذكر كل النظريات ، كما حاولنا التطرق إلى أحد أهم فرضيات الدراسة من خلال الجانب النظري حتى يخدم الجانب الميداني ويكون هناك تكامل بينهما و ذلك بالتطرق إلى أهم مساهمات السياسة العامة في الدفع و التشجيع المرأة نحو هيمنة نسوية عن طريق ذكر أهم الدساتير و القوانين المدعمة لها ، وكذا من أجل تأكيد فرضيات الدراسة من خلال النظري قبل الجانب التطبيقي .

[1]) محمد الصغير بعلي ،المرجع نفسه، ص 102.



الفصل الرابع :التوظيف في الجزائر

تمهيد

1/ سياسة التشغيل

2/ تطور تشريعات العمل في الجزائر

3/مراحل التشغيل في الجزائر

4/الإصلاح الاقتصادي وتطور سوق العمل

5/التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح1999 –2005

خلاصة الفصل



الفصل الرابع: التوظيف في الجزائر

تمهيد:

يمثل هذا الفصل محاولة لتوضيح أحد متغير ات الدراسة،ألا وهو سوق العمل الجزائري، موضحين أهم الظروف والجوانب المحيط به والتي لها تأثير عليه، وذلك خدمة للجانب الميداني من الدراسة و لرفع الغموض عنه،فالتعرض لمتغير سوق العمل خطوة هامة وضرورية، نظرا لما لهذا المتغير من أهمية بالنسبة لموضوع الدراسة وارتباط وثيق بما أشرنا إله من خلال الفصل السابق،فسوق العمل الجزائري كغيره من أسواق العمل في الدول النامية يعاني من عدة مشاكل منذ الاستقلال، ورغم محاولات الدولة الجزائرية في الحد من مشاكله إلا أن الوضع يزداد سوءا وهذا ما سنحاول إظهاره من خلال هذا الفصل الذي تناول سياسة التشغيل ،مراحل تطور تشريعات العمل في الجزائر،الإصلاح الاقتصادي وتطور سوق العمل محاولين من خلال هذا الفصل تسليط الضوء ولو على جزء بسيط على تواجد المرأة ضمن سوق العمل.

1/ سياسة التشغيل

1-1/مفهوم التشغيل :

لقد تعددت المواقف و التعاريف من قبل المفكرين الاقتصاديين و الاجتماعين إسناد إلي مدارسهم وتوجيهاتهم فهي تستند إلي اعتبار العمل مصدرًا لكل القيم وحقا للمواطن كما أنه واجب عليه ،وعلي الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل و المؤهلين له و القادرين عليه[1]

[1]) مركز البحوث والدراسات الاقتصادية ،"تقييم مسار الانتعاش بالجزائر"**مجلة دراسات اقتصادية**،العدد الأول ،1999، ص196.

ويلاحظ أن هناك عدم توافق بين الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين فيما يخص تعريف العمل و التشغيل إلا أن التوافق بينهما يمكن في التشغيل و التوظيف ،إذ بالنسبة للاقتصاديين فللعمل هو :

" نشاط خاص بالإنسان يمكن قياسه وتبادله " وهو التعريف الذي ينطبق علي التشغيل بالنسبة للباحثين الاجتماعيين.

وإذا كان التشغيل بالنسبة للاقتصاديين هو « الالتقاء بين العمل ومنصب العمل»فإن هذا التعريف يناسب العمل عند الاجتماعين حيث يعرفون العمل على أساس أنه « مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظم العلاقات المهنية »«هو نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا سواء كان أجر أو ربح أو فائدة .» [1]

ومما سبق :فإن التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي ،بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية .

1-2/ سياسة التشغيل : تهدف جل الخطط التنموية إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقات المجتمع ،بجميع فئاته فلذلك فقد عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية ،لهذا تعرف سياسة التشغيل بأنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه[2]

---

[1]) هناء حافظ بدوي ،**إدارة المؤسسات الاجتماعية،أسس وعمليات**، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، الإسكندرية:1997،ص117.

[2])زينب النجار، **معجم العلوم التربوية والنفسية –عربي/إنجليزي** ،ط1.دار المصرية،اللبنانية،مصر:2003،ص302.

بناءً على تعريف سياسة التشغيل : فإن الدولة مسؤولة على إيجاد فرص عمل لأفراد المجتمع الذين باستطاعتهم العمل وهذا ما يطرح نفسه أمامنا وهو أين السوق الجزائري من سياسة التشغيل ؟ ! وما هي شروط ومعايير التوظيف فيه ؟ وأين محل حق المرأة في التوظيف من القانون الجزائري؟

1-3/ الأسس العامة للتشغيل وشروطه القانونية:

1-3-1/ الأسس العامة للتشغيل : تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر ،وقد سنت قوانين جعلت منها عامة لتوظيف وهي:

- **مبدأ المساواة:** وعدم التميز في (الجنس ، الدين ، المعتقد ، الرأي.....)

فمبدأ المساواة يلزم السلطة الإدارية بضمان احترامه والسهر على تفادي ممارسة أيَ تمييز غير موضوعي بين المترشَحين ، بمعنى الالتزام بعدم إخضاع عملية انتقاء الموظفين إلى معايير وقيم ذاتية مرتبطة بتمييز يعود سببه إلى الإنتماء السياسي أو المعتقدات الدينية أو الجنس، فهذه الممارسات و المعايير منبوذة وتتنافى و حقوق وكرامة الإنسان والوظيفة عموما ، أما عن صور المساواة للإلتحاق بالوظيفة العمومية تتمثل في:

إلتحاق المرأة بالوظيفة العمومية ما هو إلا صورة لمبدأ المساواة في الجنس ، وهو مبدأ مكرس في مختلف الدساتير الجزائرية ، إذ نصت المادة 12 من دستور 1963 على أن "كل الجزائريين لهم نفس الحقوق والواجبات"، أما دستور 1976 فكان أكثر تأكيدا على هذه المساواة ، وأفرد لها عدة مواد ، إذ نصت المادة 39 على أن "...كل

المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات "ويلغي كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة...[1]

أما بالنسبة لقوانين الوظيفة العمومية فلم يميز المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر عام 1966 بين الجنسين ذكر أو أنثى ، فنصت المادة 5 منه على أن " ليس هناك أي تمييز بين الجنس في تطبيق القانون الأساسي ..."

كما نصت المادة 12 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على أن :"يضمن القانون حماية حقوق المرأة في العمل طبقًا للتشريع المعمول به"[2]

- **<u>مبدأ الجدارة:</u>** من تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة لمنصب العمل [بتصرف].

لم يُعرَف الدَستور الجزائري مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية صراحة ، ولم يعطي تعريفًا له، واكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية ، مما أدَى إلى دسترة مبدأ الجدارة بصفة ضمنية، إذا أن المساواة المقصودة هي المساواة القانونية ،التي تعني أن لكل مواطن الحق في الإلتحاق بالوظائف العمومية بشرط أن يتوفر فيه كل ما يتطلبه القانون من شروط و مؤهلات ، هذه الشروط و المؤهلات ترجمة لمبدأ الجدارة ، أي الصلاحية عند الإلتحاق بالوظيفة العمومية .

كما أن القوانين الأساسية للوظيفة العمومية لم تعطي هي الأخرى تعريفًا لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، واكتفت فقط بالإشارة إليه في بعض نصوصها بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد ترك مهمة تعريف مبدأ الجدارة إلى الفقه.

---

[1]) حمود حبلي ، <u>**المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية**</u> ،دار الأمل ، الجزائر : 2000، ص 258.

[2]) سعيد مقدم ، <u>**الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة**</u> ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، الجزائر: 2013 ،ص 27.

1-3-2/ الشروط القانونية للتشغيل :

1) شرط الجنسية.

2) الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.

3) شرط اللياقة العلمية المؤهل المطلوب حسب نوع المنصب الشاغر

4) شرط اللياقة البدنية عدم المرض وقدرة بدنية تتلاءم مع نوع المنصب الشاغر.

5) شرط اللياقة الخلقية خلق حسن،عدم صدور أي حكم ضده .

6) شرط السن لا يقل في أي حال من الأحوال عن 16 سنة.

7) يحضر الجمع بين وظيفتين .

8) عدم جواز تعيين أقارب مديري الشركات ....[1]

2/ تطور تشريعات العمل في الجزائر: لقد مرت تشريعات العمل في الجزائر بعدة مراحل متمايزة تبعا لما أحاط بها من معطيات وعوامل سياسة ،وتحولات في التنمية الاقتصادية في كل مرحلة .

<u>2-1/المرحلة الأولى</u> : القانون الأساسي العام للوظيف العمومي 1962-1971 أي الفترة التي بعد استرجاع السيادة الوطنية،وما تخللها من نصوص سعت لتخلص من القانون الفرنسي ،إلى غاية صدور ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات الأمر: 71-74 في 16نوفمبر 1971 كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل بعد تجربة التسيير الذاتي:وتميز الوضع بالتباين في تلك المرحلة على عمال المؤسسات القطاع العام مما أدى إلى عدم استقرار مهني بالرغم من إصلاحات قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 في مبادئ (الترسيم،الترقية،الحماية اجتماعية،التقاعد ....الخ)

---

[1]) مصطفى شريف، **<u>تولية المناصب على ضوء القانون الأساسي العام للعمل</u>**، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة المالية ، جامعة الجزائر: ص 189.

حيث يحدد هذا الأمر القواعد العامة المتعلقة بالقانون الأساسي للموظفين يعتبر الموظفين المعنيون في وظيفة دائمة ،الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ،وكذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم[1]

2-2/المرحلة الثانية: **التسيير الاشتراكي** للمؤسسات :فرض تطور عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر ضرورة الاهتمام بالعمل من حيث سن التشريعات التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة ،على اعتبار أنهم الوسيلة والغاية في عملية التنمية، وهو ما تجلى عبر الطرح الذي أورد التنظيم الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971،والذي بمقتضاه أصبح العامل منتجا ومسيرًا ،في هذا السياق بدأ ترسخ مفهوم «كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحة عمال آخرين في نشاط المهني»

2-3المرحلة الثالثة:القانون الأساسي العام للعامل 1978- 1990

في محاولة لتوحيد أهم المعالم و أبعاد النظام القانوني الذي حكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه (عام أو خاص ،إداري آو اقتصادي) مع سن قوانين خاصة بمختلف القطاعات و المؤسسة المستخدمة ، حيث ورد في المادة الأولى منه أنّ: "حدد هذا القانون حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق ،مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه..." أما من حيث البنية القانونية فهو شبيه بالقانون الأساسي للوظيفة العامة دون إهمال القطاع الاقتصادي على غرارها هو سائد في القطاع الخاص،و ما يحتاجه من مرونة تمليها الإدارة الاقتصادية (تحديد مناصب العمل ، ربط الآجر بالإنتاج ، توزيع مدة العمل ،إمكانية الانتقال إلى مؤسسة) و من حيث موضوعه فقد اهتم بالعامل و العمل في آن واحد ،و بالرغم من مسعاه التوحيدي إلا انه لم يتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسا على التميز بين

[1])إبراهيم زكي أخنوخ،**شرح قانون العمل الجزائري**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر: 1988،ص3.

الوظيف العمومي و القطاع العام الاقتصادي و هو ما أبقي على مظاهر التباين والاختلاف بين العاملين في الدولة[1]

2-4/لمرحلة الرابعة:**انعقاد علاقة** العمل : يسود عملية الالتحاق بمختلف المؤسسات العمومية ،ومنها الاقتصادية مبدأ أساسي وهو مبدأ المساواة في تولي الوظائف ، من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى التشغيل اعتبارًا«للسن و **الجنس** والوضعية الاجتماعية أو النسب والقرابة العائلية القناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها »وبغض النظر عن الشروط الخاصة التي قد تتطلبها مقتضيات واحتياجات المؤسسة العمومية الاقتصادية والمدرجة في الاتفاقية الجماعية المنظمة إليها فإن انعقاد علاقة العمل يتم بإبرام عقد عمل تدعيما لاستقلالية المؤسسة،وإقرارًا للطابع التعاقدي بعدما كانت تلك العلاقات تبني على أساس تنظيمي لائحي في ظل المرحلة السابقة (القانون الأساسي العام للعامل).

أن الفحص الشاملا لتشريعات العمل الخاصة بالقطاع العام يبين أن انعقاد علاقة العمل بإبرام عقد عمل – يقتضي توافر مجموعة من الشروط الأساسي بحيث ي ؤدي الإخلال بها إلى البطلان وتوقيع العقوبات الملائمة وهكذا ،وعلى غرار ما هو سائد في مختلف الأنظمة ،فإن انعقاد علاقة العمل في التشريع الجزائري إنما يتم على إبرام عقد عمل طبقا للشروط العامة السارية على مختلف العقود ،مع مراعاة للأحكام القانونية الخاصة بهذا الصدد وهكذا بدأ العمل يأخذ أشكال جديدة في كثير من الميادين الإنتاجية منها و الخدماتية،وهذا من حجم العمل والتوزيع الزمني ،فأخذت صفة منصب الشغل الدائم تتلاشى نوعا ما ،خاصة بعد الاضطرار إلى غلق الكثير من المؤسسات المصغرة،وكذا القروض المصغرة[2]

---

[1])محمد صغير بعلي، مرجع سابق ، ص40.

[2]) سليمان أحمية ، مرجع سابق ،ص 14.

3/مراحل التشغيل في الجزائر:

بعد خروج المستعمر من الجزائر لم تكن هناك قاعدة صناعية حقيقية،بحيث كانت المنشآت الصناعية التي تركها الاستعمار ذات طابع استخراجي ولم تكن صناعة تحويلية مما جعل الجزائر تفتقر لليد العاملة صناعية مؤهلة تعتمد عليها التنمية الصناعية ،كنموذج انتهجته الجزائر لتحقيق التنمية وفتح فرص عمل ،وذلك يرجع بالدرجة الأولى للمستعمر الفرنسي ،الذي مارس سياسة التجهيل في الجزائر [1]

فقد تسببت السياسة الزراعة الفرنسية في نقص القوى العاملة وذلك بمنح امتيازات أراضي للمعمرين الجدد« اليد العاملة العربية ليست حرة ،جدية العمل لا يوجد عند العرب،يجب على الذين يريدون العمل عندنا القيام بالعديد من الإجراءات...إذ خرج عربي من المنطقة المخصصة لقبيلته بدون ترخيص،يبحث عنه ليعاد إلى القبيلة،بعد أن تفرض عليه غرامة... »[2]

كانت هذه حالة الجزائري الذي تغلبت فيه الفلاحة عن الصناعة،كون المجتمع الجزائري مجتمع ريفي بالدرجة الأولى ،أما بعد الاستقلال فعرفت عملية التنمية مراحل عديدة كانت فيها عملية التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بتغير أساليب التسيير بصفة خاصة ،والنظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة،وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان أهم المراحل التي مرت بها عملية التشغيل.

3-1/سياسة التشغيل غداة الاستقلال : تميزت هذه المرحلة بمرحلة التسيير الذاتي وهي مرحلة تحضير وتحليل ،حيث أثناء الاستقلال في سنة (1962) ،أدى آنذاك إلى مغادرة حوالي (900ألف) فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل

---

[1]) العياشي عنصر، **نحو علم اجتماع نقدي :دراسة نظرية و تطبيقية**،ديوان المطبوعات الجامعية ' الجزائر: 1999، ص116.

[2]) عبد اللطيف بن أشنهو، **تكوين التخلف في الجزائر**،الشركة الوطنية لنشر والتوزيع،مطبعة أحمد زبانة،الجزائر:1979 ،ص ص 113-114.

شاغرة آنذاك ،والجزائر لم تكن تحتكم إلا على (300 ألف) إطار موظف وعامل مؤهل، فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر بنسبة (33 %) من السكان النشطين إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا ، ففي سنة (1964) قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل حوالي (256ألف) عاطل[1] حيث من بين أهداف التنمية الاجتماعية التي أنتجتها الجزائر بعد الاستقلال وهي إحداث فرص عمل لكل الجزائريين القادرين عليه من أجل:

1. القضاء على البطالة.
2. تغطية الكفاءة اليد العاملة الجزائرية.

ولذلك فقد كانت السياسة المتبعة للقضاء على ظاهرة تهدف إلى :

أ. توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل والسعي لأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة قدر الإمكان . وأعطت الفرص حتى للمرأة في العمل ، إلا أنه في تلك الفترة كان عمل المرأة مرفوض داخل المجتمع ،حيث كانت في حاجة قطاعية لهن .

ب . العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وبإتباع هذه السياسة،استطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة، فقد كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة،حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء،ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 103000 عامل بدون شغل [2] فقد اهتم بهذه الوضعية القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعة ، ففي الفترة التي تراوحت بين 1962-1965 استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200000 منهم حوالي 65000 دائمين في الزراعة،وخارج القطاع

[1]) سعدية قصاب ، **تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق**،رسالة ماجستير،معهد العلوم الاقتصادية،جامعة الجزائر:1995،ص 39.

[2]) سعدية قصاب، مرجع سابق،ص 40.

المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980000 عامل منهم حوالي170000 دائمين.

2-3/سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي:

خلال هذه المرحلة تبنت الدولة الجزائرية فكرة الحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على الواقعية.

فمن أجل ضمان تغطية كمية ونوعيه لقوة العمل في الجزائر وكذا لتحقيق تنمية أساسها التصنيع تم خلق برامج تقوم على مبدأ التخطيط وذلك وفق الأيدلوجية الاشتراكية وذلك ما سنتعرض له ، حيث سجل في المخطط الثلاثي للتنمية 1967-1969 انخفاض في حجم توفير فرص العمل إلى أقل من معدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة1964حوال 4 % سنويا الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل الموفرة في استيعاب جميع أفراد القوى العاملة الداخلية في سوق العمل ناهيك عن القوى العاملة العاطلة عن العمل مسبقا، لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية ،لذلك لم يوجه اهتماما كبير لتكوين القوى العاملة ، في حين أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق،وعليه فإن استثمار المخطط قد سمحت في إيجاد ما يزيد عن 100000 فرصة عمل جديدة.[1]

إضافة إلى هذا ركز المخطط الثلاثي على القطاع الصناعي مما جعله يستقطب أكبر نسبة في مجال خلق فرص العمل الجديدة ويلي ذلك الاهتمام بقطاع الإدارة الشيء الذي يبين أن سياسة التشغيل ارتبطت من بدايتها بالقطاعات المنتجة بالرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل جديدة المحدثة

---

[1]) أحمد هني، **اقتصاد الجزائر المستقلة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر: 1991 ، ص26.

ضمن البرامج الثلاث، فإن هذا الأخير لم يضع أهدافا مستقبلية فيما يتعلق بالتشغيل وكان اهتمامه منصبا أساسا على إعطاء دفع قوى للنهوض بالقاعدة المادية للاقتصاد،ومن خلالها دفع عملية التشغيل.

فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، فإنه مكن البلاد من تحسين أداة المخطط الرباعي 1970-1973 هذا المخطط يؤكد على نقطتين.

الأولى:هي التي تشير إليها المادة 05 من الأمر رقم 10/70الخاص بتطبيقه ،والتي تؤكد على تقوية ودعم بناء الاقتصاد الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد .

الثانية: هي التي تسجلها مقدمة عرض المخطط على ما تؤكد من أن هذا التغيير العميق المنطلق، فإن إستراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية.

كما استهدف هذا المخطط إنشاء 265000 منصب عمل جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع بحيث أن حوالي 65 % من المناصب التي ستكون في الإنتاج المادي و 15% في التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العاملة للاستخدام أثناء الفترة 1970-1973.

كما تميز مخطط 1974-1977 بإحداث 450000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي يغطيها المخطط معدل النمو السنوي 8.3 % ،بحيث تساهم الصناعة بـ 19 % ،والبناء والأشغال العامة بـ 30 % والخدمات والتجارة والنقل بـ 23% وعليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما:

- توسع فرص التشغيل بحيث يبين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ 8%.
- أن تكون فرص التشغيل في القطاعات المنتجة يتطلب تطوير كمستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة ، ومن هنا تتاح فرص العمل في المجالات غير

منتجة ، وتلعب دورا هاما في خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الرباعي الثاني ويدل على ذلك نسب التجارة والخدمات في هذا المخطط التي قدرت 110000 منصب عمل ، فتم تشغيل خارج القطاع الزراعي وفي القطاع العمومي 821000 شخصًا خلال ثمانية سنواتٍ بمعدل سنوي قدر بـ 75000 منصب شغل في السنوات الأربع الأولى ،بـ 130000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني [1]

3-3/سياسة التشغيل في مرحلة إعادة الهيكلة:

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع العم ومي سنة(1982) وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى ،وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا.

حيث بدأ التخلي تدريجيا على أولوية التصنيع، في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات،إذ ظهرت الأزمة الاقتصادية في الجزائر «بإخفاض سعر البترول» هذه الأخيرة نتج عنها عدة مشاكل،إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830000 عاطل سنة 1986 إلى 4033000 عاطل سنة 1989 أي تضاعف أربعة مرات خلال فترة ثلاث سنوات وبهذا فإن فترة 1987-1990 تؤكد على الإنخفاظ المستمر لخلق مناصب الشغل ،وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية، مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار ،هذا الأخير الذي شأنه خلق مناصب شغل جديدة [2]

ويعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامج خاصا وذو أهمية كبيرة ،بالنسبة لمحور التشغيل،وذلك راجع للإصلاحات السياسية لسنة 1988 ،حيث انبثق هذا البرنامج الذي يعتمد على برنامج سنة 1988 وامتداد للمخطط الخماسي الثاني باعتبار

[1]) محمد بلقاسم حسن بهلول محمد، **سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر**،ج1.الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ،بدون سنة، ص 194-195.

[2]) أحمد هني،مرجع سابق، ص 31.

سنة 1988 آخر مرحلة من المخطط ،إلا أن لهذا الأخير خصوصيات مهمة وذات أهداف بعيدة المدى مقارنة مع ما لا حظناه في الفترتين السابقين ،حيث أولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وخططت له برنامجا خاصا من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل، وقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب الشغل التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار [1]

ونلاحظ أن الحكومة قامت باستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال إلى جانب اتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة وهي :

- إنعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية.
- الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل في مجال الدراسات ،التركيب ،الهندسة المدنية.
- وضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات واستغلال الكفاءات ويشمل هذا البرنامج على محورين أساسيين يتعلق الأول بتوفير مناصب الشغل للشباب ،والثاني خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز التكوين لتهيئتهم للحياة العمالية ، حيث يضمن هذا البرنامج :

- إنشاء نشاطات حرفية.
- إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر.

ومن أهم القطاعات المكلفة بهذا البرنامج نجد قطاع الري،الغابات،النقل،الصناعة،البناء ،والسكن.

وخلال تقييمنا لسير عملية التشغيل في المراحل المذكورة سابقا،أن العشرية الأخيرة تميزت بركود تام في مستوى التشغيل ،حيث بلغ المتوسط الطبيعي في خلق مناصب

[1]) سعدية قصاب، مرجع سابق،ص70.

شغل جديدة بـ 50000 فقط مابين 1990-1994أي ما يعادل 1.2 % وتعتبر هذه الإحصائيات على انخفاض مستوى التشغيل من سنة لأخرى ومن عشرية لأخرى[1]

4/الإصلاح الاقتصادي وتطور سوق العمل:

أن تحقيق معدلات عالية في تشغيل القوى العاملة المتعطلة هو أحد أهم المكاسب الكبرى لسياسة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر خاصة في عهد ما بعد التخطيط أو المخططات التنموية الرباعية والخماسية ،فالقفزة التي حققها قطاع التشغيل منذ سنة 1967 وهي سنة بداية تنفيذ المخططات، خلفت ديناميكية جديدة بفضل حجم الاستثمارات في هذا القطاع والذي بدوره حقق نمو في عدد العمال.

إن النتائج الرقمية التي تبرز هذا الارتباط متمثلة في قفزة عدد العمال المشتغلين كما لاحظناه من خلال العنوان السابق- سياسة التشغيل في الجزائر، لقد كانت أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي في الجزائر هو الاهتمام بقطاع التعليم في التكوين لتأهيل القوى العاملة من أجل تحقيق التنمية،بحيث تم ربط مؤسسات التعليم والتكوين بالمؤسسات الاقتصادية أي عملت الدولة على الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة من قانون المخطط الخماسي الأول، رقم11/801بتاريخ1980/12/12بحيث نص على أن الهدف الرئيسي هو تعبئة الطاقات الوطنية وكفاءاتها، هذا الهدف تضمن تحسن مستوى استغلال الموارد البشرية المادية وذلك لنقص وضعف الإطارات الجزائرية وكذا جهلها بالتنظيم والتسيير الإداري والاقتصادي وذلك من أجل أن تجد الجزائر مكانتها في ظل التحديات الاقتصادية والثقافية ولهذا فقد وحدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة إلى اتخاذ أحد هذين الإجراءين أو الأخذ بهم معا :

---

[1])M.L.P:**Guide des Indicateurs économiqui et sociaux**,1994-1997,P 71-73.

أولاً: مراجعة سياسة التشغيل على حساب الجانب الاجتماعي حيث برزت حالات في فائض التشغيل وهذا ناتج عن سوء أو عدم التسيير العقلاني الناتج عن قلة الخبرة والتجربة في ميدان التنظيم والتسيير وهذا اقتضى تخفيض حجم التشغيل ونجم عنه إخراج عدد من العمال الذين قدر أنهم في الحقيقة غير منتجين في أعمالهم ،وأن خروجهم لن يؤثر على الإنتاج[1]

ثانيا: عدم إدخال قوى عاملة جديدة في المؤسسات الوطنية حتى يتم التخلص من فائض الأيدي العاملة «البطالة المقنعة أو الهيكلية »

هذين الإجرائين زاد ا من حجم البطالة ، في هذا الوقت أصبح من الضروري البحث عن حلول تجنب الاقتصاد الوطني المزيد من البطالة فلجأت السياسة المالية للدولة نحو تفعيل مجال الاستثمار من أجل خلق المزيد من فرص العمل.

وبدأت تدريجيا بالتنازل عن فرص الاستثمار للقطاع الخاص مع الاحتفاظ و احتكار الدولة على التجارة الخارجية وعدم رفعها للدعم الاقتصادي على بعض المستهلكات والتجهيزات، نلاحظ أنه تدريجيا تم رفع عدد المؤسسات الخاصة والتي وصلت كأقصى حد سنة 1980إلى5000مؤسسة.

إن الهدف من رفع معدلات الاستثمار هو خلق ديناميكية في قطاع التشغيل في الجزائر الذي يعاني في وقت واحد من فائض في اليد العاملة في المؤسسات الوطنية – ناتج عن سياسة تطبيق التشغيل الكامل مما خلق قوة عمل غير منتجة– ونمو في قوة العمل المتعطلة إلا أن مستويات هذا الاستثمار بقيت عاجزة أمام هذا التحدي الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الجزائري أفرزته الاختلالات الاقتصادية الهيكلية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية

للمواطن انتشار البطالة والبيروقراطية ،وأيضا تدهور المستوى المعيشي للمواطن[2]

---

[1] محمد بلقاسم حسن بهلول: مرجع سابق،ص 264.

[2]) محمد بلقاسم حسن بهلول: مرجع سابق،ص 264.

فالرغبة في تطوير الاقتصاد الوطني وإنعاشه جعل المسؤولين على التسيير في البلاد على إتباع نمط جديد من التسيير اعتمد على إعادة الهيكلة لجميع القطاعات الاقتصادية من خلال اعتماد اللامركزية في التسيير واعتماد سياسة التطهير المالي وفتح المجال أمام المستثمر الأجنبي ، فأدت إلى رفع الإنتاج وتحسين نوعية هذا من جانب اقتصادي ،أما اجتماعيا فقد أدت الخوصصة إلى تسريح العمال وهذا عملا بتوصيات البنك الدولي الذي يرى أنه يتعين على الحكومات أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة قبل البدء في عملية خصخصة المؤسسات ،وذلك للسماح لأصحاب المؤسسات إعادة هيكلتها وإنعاشها من جديد،هذا التسريح للعمال زاد من الاختلالات في سوق العمل الجزائري[1]

رغم ذلك فإن المدير العام لصندوق النقد الدولي السيد رودريغو راتو أبدى عدة تحفظات على برامج الاستثمارات التي تعتمدها الجزائر كونها لم تساهم بشكل فعال في التغلب على نسب البطالة ، فهو يرى أن معدل النمو الاقتصادي السنوي الذي تسجله الجزائر مازال متوسطا حيث تدحرج من مستوى قريب من 7% عام 2003 إلى 5.5% عام 2004 جراء تراجع الاستثمارات العمومية وهو ما يدل على أن الهيكلة الاقتصادية في الجزائر بحاجة إلى إعادة النظر بما يسمح بالانتقال إلى تحقيق معدلات نمو أكثر ارتفاعا حتى يتم مواجهة البطالة بكفاءة تؤدي إلى الالتحاق بمعدلات البطالة المقبولة عالميا والتي تتراوح في الاقتصاديات الأكثر ديناميكية ونمو في العالم في مستويات مادون10%[2]

وقد تم تحديد أهم معالم الإصلاح المؤسسات الهيكلي ضمن ندوة بحث حول ملف الإصلاح الاقتصادي بالجزائر من أجل إنشاء نظام اقتصادي قوي لا يهتز تحت تأثير

---

[1]) سفيان بوعياد، «القطاع العمومي فقد23ألف منصب شغل» **جريدة الخبر يومية مستقلة** ، عدد 4704 ،ا لجزائر :2006/05/20.

[2]) عبدا لقادر، م ،"صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلية ،**جريدة الفجر،يومية مستقلة** ،الجزائر :2005/03//05.

المنافسة وكان عنوان هذه الندوة «الإصلاحات الاقتصادية رهانات وضغوطات»وقد نشط هذه الندوة الخبير الاقتصادي الجزائري الطيب حفصي لمشاركة عدة مختصين جزائريين وفرنسيين وتم تحديد أهم التحديات التي تواجهها الجزائر في ملف الإصلاح :

1) التحدي الأول لأ ي نجاح اقتصادي من خلال تحديد الخيارات الدقيقة والأهداف المحددة.

2) تهيئة محيط العمل للمؤسسات وجعلها أكثر إنتاجا وتأهيلا مع التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمساعدتها على خلق الثروة وفرص العمل.

3) تأهيل المؤسسات وتحسين خدماتها وإصلاح هيئات العمل وفق قاعدة تقسيم الأدوار، بعيدة عن تداخل الصلاحيات ومركزية القرار وهي أكبر تحدي للمؤسسات الجزائرية[1].

5/- التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح1999 -2005

لقد لجأت الدولة إلى الإجراءات السابقة الذكر بهدف تقليص البطالة و مواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل من حيث الوافدين الجدد إلى هذه السوق ، يتضح من خلال الأرقام المسجلة ضعف عروض العمل المسجلة ، و التي لم تستطع تلبية الطلبات المتزايدة ، فمنذ 1996 نُلاحظ تراجع في خلق مناصب العمل في الوقت الذي شهدت عروض العمل تراجع مستمر ، حيث انتقلت من 48695 سنة 1995 إلى 12140سنة 2001 ، في المقابل انخفضت طلبات العمل من 186387 سنة 1995إلى 45441 طلب عمل سنة 2001، لكن الفترة الممتدة ما بين 1997 -1998شهدت ارتفاع طلبات العمل بسبب الإجراءات التي اتخذتها الدولة.

---

1) فندس بن بلة ، الإصلاحات الاقتصادية رهانات وتحديات "،**جريدة الشعب يومية مستقلة**، تصدر بالجزائر : عدد 13695 ، صادر بتاريخ :2005/06/28.ص 9.

إن التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح يقع في صلب اهتمامين : الإهتمام الأول متعلق بضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة ، و ضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة و تفاقمه ا في سياق الإصلاح الإقتصادي حيث انتقلت البطالة من(% 17) سنة (1986) إلى حدود (% 32) سنة(1998) و بلغت سنة(2004) حدود(% 17) .

استنادًا إلى ما سبق ذكره ، و من خلال تطرقنا لأهم المر احل التي مرت بها تجربة التشغيل في الجزائر ، يمكن تمييز أربع فترات مختلفة عن بعضها البعض ، إذ يمكن إجمالها في الأحداث الرئيسية التالية:

1. يتمثل **<u>الحدث الأول</u>** في حالة الركود الشامل في مختلف المجالات و المستويات فمن بطالة مزمنة أو نقص في اليد العاملة المؤهلة ، إلى تدهور في الأحوال الاجتماعية و الصحية و تدني في مستوى المعيشة ، إلى ركود اقتصادي كغلق العديد من المصانع و هجرة العمال إلى الخارج ، مما ألزم الجزائر تصحيح وضعها السياسي ، ثم الإلتفات إلى الجانب الاقتصادي بما يهيئ لقاعدة جديدة لمرحلة تأتي بعدها.
2. **<u>الحدث الثاني</u>** :عبارة عن صحوة من كبوة الأزمة إلى فترة الإستثمارات الكبرى ببناء القاعدة الصناعية و العمل على بلوغ أحد الأهداف المتمثلة في خلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل ، و خاصة في قطاع البناء و الأشغال العمومية ، إلى أن فاقت عدد مناصب الشغل الجديدة عدد الطلبات على مستوى سوق العمل.
3. **<u>الحدث الثالث</u>** :المتمثل في عودة الأزمة مرة ثانية و خاصة مع بدية المخطط الخماسي الثاني ، عندما توقفت الإستثمارات كلية بسبب الأزمة التي أثرت على إقتصاد الجزائر ،و خصوصا تأزم الوضع سنة 1988 ، و انبثاق إصلاحات

جديدة و برامج خاصة بالتشغيل من أجل تصحيح الأوضاع التي مرت بها الجزائر في مجال التشغيل) [1].

4. **الحدث الرابع** :و المتمثل في تأرجح الوضع بين إصلاح و تردي في الأوضاع ، كما تعتبر هذه المرحلة مرحلة تجريب لعدد من البرامج و الإجراءات لتدعيم سياسة التشغيل من خلال العودة إلى الإستثمار العمومي ، و هذا في خضم تعيين المدخولات الخارجية بشكل لم تشهده الجزائر من قبل ، و هذا كله في سبيل تجاوز العقبات التي تحول دون تحقيق البرامج بصفة عامة.

خلاصة الفصل :

تم من خلال هذا الفصل عرض أهم الاتجاهات النظرية التي ساهمة بشكل كبير في تغيير وضع المرأة بعد أن ظلت لقرون تعيش في ظل الرجل و على الهامش كما تم محاولة لفهم والتقرب من أهم محطات و مراحل سياسة التشغيل في الجزائر و أهم أثارها الاقتصادية و الاجتماعية على المجتمع ، حيث سعت الدولة الجزائرية عبر إصلاحاتها الاقتصادية إلى تحسين وضع سوق العمل ، وتبني سياسة توظيف تخضع لمقاييس عالمية كسياسة المساواة بين الجنسين في شروط التوظيف مما وسع من حظوظ النساء في سوق العمل ، و إن الظروف السياسية و الاقتصادية للجزائر أثرت على أفراد المجتمع ، وبحكم المرأة هي جزء من هذا المجتمع تأثرت بكل ما سبق ، مما أدى إلى تغير أدوارها داخل المجتمع لتجد مكانتها رغم كل الصعوبات .

---

[1]) قصاب سعدية، مرجع سابق ص 76-77.



الباب الثاني :

الجانب الميداني





الفصل الخامس : مدخل لمجريات البحث الميداني

تمهيد

1/ مجالات الدراسة

2/ نظرة عامة حول العمل الميداني

3/ ملاحظات منهجية ميدانية

خلاصة الفصل



الفصل الخامس: مدخل لمجريات البحث الميداني

تمهيـد:

إن الدراسة السوسيولوجية تتسم بالتكامل والاتساق،وتجزئتها إلى جزأين نظري وآخر ميداني يعد إجراء منهجي مهم ،لا يعكس بالضرورة الفصل بين أجزاء الدراسة بالقدر الذي يوضح التفاعل بينهما بصورة متفاعلة ومنسجمة تمنح الدراسة السوسيولوجية تكاملا أثناء عملية التركيب والتحليل لمتغيرات الدراسة ومؤشراتها من جهة ومحاولة التزاوج بين النظري وما يقابله في الواقع من جهة أخرى .

فجاء الجانب الميداني و الذي ينقسم إلى فصلين هما الفصل الخامس الذي يحتوي على مدخل لحيثيات و مجريات البحث الميداني و التعريف بخصائص مجتمع البحث، بينما يحتوي الفصل السادس على عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية .

1/ مجالات الدراسة :

1-1/ المجال الجغرافي والبشري للدراسة :

جرت الدراسة الميدانية في مؤسسات ولاية الجلفة ،حيث مثلت الأرضية و المجال المكاني لدراسة .

تأسست الجلفة كولاية سنة 1974 إثر التقسيم الإداري لنفس السنة لتصبح الولاية رقم 17 من ضمن 31 ولاية وقد انبثقت عن ولاية التيطري آنذاك، وتقع مدينة الجلفة عاصمة الولاية على بعد حوالي 300كلم من العاصمة على ارتفاع 1153م عن سطح البحر، يحدها من الشمال كل من ولايتي المدية و تيارت ، ومن الشرق ولايتي المسيلة وبسكرة ، ومن الغرب تيارت والأغواط ، ومن الجنوب ولايات غرداية ورقلة و الوادي

وتحتل الجلفة موقعا استراتيجيا هما إذ تعتبر همزة وصل بين الشمال البلاد وجنوبها ومركز عبور بين شرق البلاد وغربها ، تبلغ مساحتها 32280.41 متر مربع[1]

وبما أن موضوع الدراسة يهتم بموضوع السيطرة النسوية على مناصب الشغل الحديثة في الوظيف العمومي ،فإن المجال البشري لهذه الدراسة اقتصر على مجموعة من الخبراء في مجال مسابقات التوظيف و نتائجها على مستوى بعض المؤسسات والقطاعات في ولاية الجلفة

1-2/ المجال الزمني للدراسة :

تزامنت الدراسة الميدانية مع الجانب النظري لهذه الدراسة وكانت مرافقة بشكل متواصل لكل مراحل ومحطات البحث ،فقد تخللت فترة العمل النظري مقابلات استكشافية واستطلاعية ،إلا أن إجراء المقابلات النهائية مع النساء المقاولات دامت أكثر من شهرين وكان ذلك من نهايات شهر أفريل إلى غاية 20 جويلية من العام 2017، بعد ذلك جاءت مرحلة تهيئة وتحليل المعطيات ومن ثّم التحليل السوسيولوجي لذلك، وصولاً إلى الاستنتاجات.

2- نظرة عامة حول العمل الميداني:

قبل عرض نتائج الدراسة والمقابلات التي أُجريت مع الخبراء في مجال المسابقات وامتحانات التوظيف في مؤسسات الجلفة، ارتأينا أولاً الحديث عن مجريات البحث الميداني والتي كان لها الأثر الواضح على مسار البحث ككل وهي كما يأتي:

بعد البحث عن نتائج المسابقات في كل المؤسسات محل الدراسة من أجل تحليلها و التأكد من مدى صدق الفرضية الأولى التي تؤكد أن هناك هيمنة نسوية على المناصب

---

[1]) محمد بلقاسم الشايب ،**الجلفة تاريخ ومعاصرة** ،دار أسامة للطباعة والنشر ، الجزائر: 2006،ص 14.

المستحدثة من خلال نتائج مسابقات التوظيف تم إعداد مخطط أو دليل المقابلة الذي ترتكز عليه مقابلة البحث والذي يتضمن جملة من الأسئلة باعتباره" أداة لجمع المعطيات يبنى من أجل أن نسأل بصفة معمقة شخص أو مجموعة من الأشخاص "[1]؛المستمد من عملية ترجمة متغيرات الدراسة إلى أبعاد و مؤشرات، فكان اللقاء مع الخبراء المتخصصين في مجال مسابقات التوظيف الذين تنطبق عليهم خصائص العينة، قد كان الوصول إليهم ليس بالأمر اليسير إذ أن الصعوبة في بداية الأمر تمثلت في مسألة الحصول على أسمائهم كيفية الوصول إليهم وغالبا يكون الدخول لهم في يوم واحد في الأسبوع وهو يوم الاستقبال ويكون يوم الثلاثاء و هو يوم شاق و متعب في انتظار المسؤولين نظرا لأنه يوم يكون لكل المواطنين و الموظفين لاستقبال شكواهم وعادة يكون رؤساء المصالح غير متفرغين تماما في هذا اليوم مما صعبة المهمة و أخذت منا وقت طويل ، أحيانا كنت أضطر لطلب وساطة للوصول إليهم و وجود استجابة من طرفهم لأنهم غالبا يهملوا طلباتنا ولا يعطون اهتمامًا، نظرا لكثرة انشغالاتهم ،كل هذه العوامل أدت وتحكمت نوعاً ما في حجم العينة.

3 / ملاحظات منهجية ميدانية:

- بالنسبة لمكان إجراء المقابلات فقد تم في أغلب الأحيان في مكان العمل و تحديدا في مكاتبهم، حيث تكررت الزيارات لعدة مرات فجاءت عبر مراحل وغالبا ما جاءت الزيارة الأولى بهدف التعرف و التقرب من المبحوثين و مطالبتهم بنتائج الناجحين في مسابقات التوظيف من أرشيف السنوات الفارطة الخاص بكل مصلحة قمنا بزيارتها.
- في كل زيارة يتم تقديم عرض أسباب المقابلة و موضوع البحث شفهيا.

---

1) موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، تر :بوزيد صحا روي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر : الطبعة الثانية، ص263 .

- أحيانا نضطر لطلب رقم هاتف المبحوث أو صفحته الشخصية على أحد مواقع التواصل الاجتماعي لاستجواب المبحوث عبرها، نظرا لعدم تفرغ المبحوث في أيام العمل و خاصة أيام الاستقبال.

- خلال زيارات المقابلة الاستكشافية تم توجيه بعض الأسئلة للمبحوث لتعمق والفهم أكثر في حيثيات الموضوع و أبعاده، في نفس اليوم من إجراء المقابلة وقبل مرور الوقت يتم تسجيل المعلومات الأولية حتى نستفيد منها في تحليل المقابلات في ما بعد.

- تحتاج عملية تحليل المعطيات إلى تقديم نظرة كاملة حول جوانب الظاهرة لهذا الغرض تم التعبير عن المعطيات والبيانات تعبيوا كيفيا وكميا حسب ما اقتضته الدراسة ، فبالنسبة لتحليل معطيات الدارسة الميدانية تم الاعتماد على تقنية تحليل المحتوى للإجابات و" نلجأ إلى تقنية تحليل المحتوى عندما نريد تحليل البيانات التي تم جمعها باستعمال تقنية المقابلة بكل أنواعها[1]، ويعود ذلك أساساً إلى أن تقنية تحليل المحتوى تساعد في" الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمحتوى، ويعرف تحليل المحتوى على أنه" تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي تطبق على المواد المكتوبة، المسموعة أو المرئية، والتي تصدر عن الأفراد أو الجماعات حيث يكون المحتوى غير رقمي، ويسمح بالقيام بسحب كيفي أو كمي بهدف التفسير والفهم والمقارنة [2]"

- لقد انقسمت الدراسة الميدانية إلى جانبين:

أولا: تم الاعتماد على تقنية تحليل المحتوى للإجابات المقابلة :

حيث تم استعمال هذه التقنية بإتباع جملة من الإجراءات فبدايةً كان اختيار الفئات،" إذ لابد من صياغة الفئات حتى يعطي الباحث اتجاها لإجابة المبحوث في المقابلات.

لأن التفيئة هنا هي بمثابة الترميز في تقنية تحليل المحتوى والمقصود بالفئات في عملية

[1]) سعيد سبعون، **الدليل المنهجي**، دار القصبة لنشر ، ط2 ، الجزائر:2012، ص 199.

2) موريس أنجرس ، مرجع سابق ،ص .218

تحليل المحتوى هي" خانات ذات دلالة والتي على أساسها يصّنف ويكمم محتوى الاتصال "ل أن خطوة التفيئة أو صياغة الفئات هي نوع من عملية استخراج خصائص مشتركة يضمها محتوى معين يتم جمعها في عناوين جامعة ذات دلالة[1].

وبعد عملية تعيين الفئات تم تقسيم الإجابات المحصل عليها إلى وحدات أساسية ، بذلك في هذا البحث يكون قد تمّ المزج بين كل من المنهج الكيفي والمنهج الكمي في معالجة البيانات ما يخدم دراستنا الحالية.

كما تم إضافة **منهج ديلفاي** في جمع معطيات و معلومات حول البحث "منهج ديلفي هو عبارة عن منهج تنظيم إستشارة خبراء ، حول موضوع محدد بدقة (الاتصال المباشر بالخبراء[2])".

<u>ثانيا:</u> تزكية الدراسة بوضع قوائم الناجحين في مسابقات التوظيف في القطاعات محل الدراسة <u>تحويل نتائج الناجحين في مسابقات التوظيف</u> : إلى معطيات إحصائية في جداول للمقارنة بين نسبة الناجحين (ذكور/إناث) و هذا من أجل تسهيل تحليل محتواها ومعرفة النسبة الحقيقية للسيطرة النسوية.

<u>ثالثا:</u> <u>استنتاج ما أسفرت عنه المعطيات الإحصائية للناجحات و ما ماتوصلنا إليه من خلال تحليل محتوى المقابلات مع الخبراء.</u>

-توزعت مفردات العينة التي جرت معهم المقابلة في كل المؤسسات الآتية:

-ولاية الجلفة :-مديرية الإدارة المحلية- مصلحة الامتحانات و المسابقات.

- مستشفيات الجلفة :- مصلحة المستخدمين-

-مديرية الصحة والسكان بالجلفة.

-مديرية التربية بولاية الجلفة.

- مديرية أملاك الدولة بالجلفة .

3) سعيد سبعون ،مرجع سابق،ص 231.

2) محاضرات الأستاذ عز الدين بوكربوط ، جامعة الجلفة ، يوم: 2015/10/14، سا:11:00

خلاصة الفصل:

جاء هذا الفصل بهدف الالتفات لمجريات العمل الميداني ، فتم أولاً عرض مجالات الدراسة، والتطرق ثانياً إلى حيثيات العمل الميداني والظروف التي جرت فيها الدراسة الميدانية بالإضافة إلى إدراج جملة من الملاحظات الميدانية المهمة التي أثرت في المراحل المقبلة من البحث الميداني لهذه الدراسة فكان هذا الفصل بمثابة الخطوات التعريفية والتمهيدية التي تسبق مرحلة عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها والتي سيتم عرضها في الفصل الموالي.



الفصل السادس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1/ مجتمع البحث

2/ وصف عينة البحث

3// جداول تحليل البيانات

4 / تحليل محتوى قوائم الناجحين في مسابقات التوظيف



الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

مدخل:

1/ مجتمع البحث :

بما أن مجتمع البحث مجتمع صعب الحصول عليه في مجال مكاني واحد «مؤسسة واحدة» فأخذنا عينتنا من عدة مؤسسات في مدينة الجلفة فجاءت الدراسة ميدانية بمدينة الجلفة،وقد شمل مجتمع البحث على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال مسابقات التوظيف كرؤساء مصالح المستخدمين ومصالح المسابقات والمؤطرين للمسابقات ضمن في مؤسسات الجلفة.

1-2/أهم المؤسسات التي أخذنا منها بعض أفراد العينة:

* مديرية التربية لولاية الجلفة . * مديرية الصحة والسكان بالجلفة.

* ولاية الجلفة. * مستشفيات الجلفة .

* مديرية الوظيف العمومي بالجلفة * مديرية أملاك الدولة بالجلفة .

1-3/خصائص مجتمع البحث :

نحاول استعراض خصائص مجتمع الدراسة من خلال العينة المختارة وذلك بالتركيز على هذه العينة ومحاولة تحديد ملامحها كما يأتي :

2/ وصف عينة البحث :

بلغ حجم العينة 15 مفردة ومن خلال تحليل هذه المفردات تحصلنا على معلومات حول الخصائص الفردية والاجتماعية والمهنية للمبحوثين ، سوف يتم تحديد ملامح جمهور البحث ومجال الدراسة ،وذلك في حدود المعطيات الامبريقية التي تم التوصل إليها عن طريق المقابلة .

الجدول رقم (05): توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن :

الجنـــس / الســـن	المجموع	
	التكرار	النسبة٪
30-40 سنة	4	26.66
41-50 سنة	06	40
51 فأكثر	05	33.33
المجموع	15	٪100

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن أكبر نسبة من مفردات العينة تقع في الفئة [41-50] وتمثل نسبة(40 %) مما يثبت أن أغلب هؤلاء الخبراء هم بمتوسط عمر الإنسان وهم من ذوي الخبرة ولهم تجربة في مجالاتهم ولقد جاء اختيارهم قصدي لان بحثنا يحتاج خبراء في المجال ، وتليها نسبة(33٪) من مفردات العينة التي تمثل العمر من 51 سنة فأكثر وقد جاءت النسبة لنفس السبب و أغلبهم من الخبراء وأصحاب المراكز العليا داخل قطاعاتهم وهذا ما سنلاحظه أكثر من خلال الجدول رقم **(08)** ، وتليها نسبة (27%) من حجم مفردات العينة التي تمثل العمر بين 30 و 40 سنة وتعكسها أكثر عدد النساء لأن وصولهن لهذه المناصب جاء مبكرًا نظرا لتفوقهن في مجالات العمل والدراسة وهن أقل خبرة من الرجال من حيث العمر و سنوات **العمل.**

الجدول رقم (06): توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة٪
ذكور	11	73.33
إناث	04	26.66
المجموع	15	٪100

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا : أن نسبة الذكور تبلغ (73٪) من حجم العينة و بالمقابل تبلغ نسبة الإناث (27٪) من حجم العينة ، وهي نسبة لا يستهان بها و أن قلت و هذا يعني أن المرأة استطاعت أن تصل إلى مراكز عليا داخل المجتمع، وإن لم تعبر عن موضوع الدراسة الهيمنة النسوية ولكن الوصول إلى هذه المناصب العليا جاء بعد خبرة طويلة وعن كفاءتهن و تمكنهن من عملهن ، فحين ظاهرة الهيمنة ظاهرة حديثة لا تمت لهن بصلة بحكم أنهن قديمات في مجالاتهن.

الجدول رقم(07) توزيع أفراد البحث من حيث قطاع العمل

القطاع	التكرار	النسبة٪
التربية	07	46.60
الصحة	03	20
الولاية	02	13.30
الوظيف العمومي	02	13.30
مديرية أملاك الدولة	01	6.66
المجموع	15	100

من خلال النتائج الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين من قطاع التربية تبلغ (47٪) من حجم العينة و تليها نسبة المبحوثين من قطاع الصحة التي تبلغ نسبة الإناث (20٪) من حجم العينة، في حين تظهر نسبة المبحوثين من الولاية و الوظيف العمومي بنسبة متساوية و هي نسبة (13٪) و أخر نسبة لعدد المبحوثين كانت بنسبة (07٪) بالمديرية المالية .

ولم تكن هذه النتائج اعتباطية بل جاءت نتيجة عملية محددة حيث قصدنا بحث أكثر عدد من المبحوثين في كلا من القطاعين التربية والصحة نظرا لأنها أكثر القطاعات التي تظهر فيهما الهيمنة النسوية على مناصب الشغل كما أن في هذين القطاعين

يتوفر فيهما عدد كبير من الخبراء والمؤطرين في مجال المسابقات نظرا لمسابقتهم التي تحتوي أكبر عدد من مناصب الشغل وأكثر استقطابا ل لمشاركين في المسابقات، لتتدنى النسبة عند المؤسسات الأقل استقطاب للمشاركين في المسابقات و ينقص فيها ظهور الهيمنة النسوية بالمقارنة مع المؤسسات السابقة ألا وهي الولاية والوظيف العمومي و مديرية أملاك الدولة لذلك فقد جاءت الإحصائيات مطابقة لتوجهاتنا.

الجدول رقم(08) :توزيع أفراد البحث حسب المناصب الحالية للمبحوثين:

المنصب الحالي	التكرار	النسبة٪
رئيس مصلحة	**08**	**53.33**
مدير	**04**	**26.66**
مفتش	**03**	**20**
المجموع	**15**	**100**

أن نسبة(53%) من حجم العينة هم رؤساء مصالح ويأتي في المرتبة الثانية من حيث النسبة مدراء بنسبة(27%) وأخيرا نسبة المفتشين بنسبة(20%).

وجاءت النتيجة حسب المنهج المتبع في الجانب الميداني للبحث حيث كان أكثر توجهنا و مطالبنا لإجراء هذه المقابلات نحو هدف واحد وهو استجواب الخبراء في المجال حسب منهج ديلفاي لذا توجهنا بالدرجة الأولى إلى رؤساء المصالح كرئيس مصلحة المسابقات و الامتحانات ورئيس مصلحة التكوين والتفتيش بمديرية التربية و رؤساء مصالح المستخدمين في كل من الولاية والمستشفيات و مديرية الصحة والوظيف العمومي، في حين كانت نسبة المدراء هي الثانية و لكن لا ننكر أن لهؤلاء خبرة في مجال المسابقات ولقد استفدنا من تصريحاتهم حول الموضوع ،لتكون أقل نسبة بين المبحوثين هم المفتشين كمفتش في مصلحة أملاك الدولة و مفتيشين في

قطاع التربية لما لهم من تجربة وخبرة في مجال المسابقات ولا ننكر أن كل واحد من المبحوثين أدل بدلوه في تقديم معلومات تخدم الموضوع وإحصائيات أكيدة حوله.

الجدول رقم(09): توزيع أفراد العينة حسب المهام الموكلة للمبحوثين خلال إجراء مسابقات التوظيف :

المهام الموكلة	التكرار	النسبة٪
عضو لجنة مقابلة في المسابقة	04	27
رئيس مركز	06	40
مشرف على كل إجراءات المسابقة	03	20
التحليل والتدقيق في نتائج القطاعات الأخرى	01	7
الموافقة بعد التدقيق في النتائج	01	7
المجموع	15	100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 08 أن أكبر نسبة هي نسبة (40٪) من المبحوثين أوكلت إليهم مهام رؤساء مراكز الامتحانات و مسابقات التوظيف خلال فترات إجراء المسابقات داخل قطاعاتهم وتليها نسبة (27٪) من المبحوثين و الخبراء هم من أوكلت لهم مهام عضو في لجنة مقابلة في مسابقة التوظيف إي أنهم مكلفين باستجواب المشاركين في المسابقات و تقييمهم ، لتتبعها بتنازل طردي نسبة(20٪) من المبحوثين هم مكلفين خلال إجراء مسابقات التوظيف كمشرفين على كل إجراءات المسابقة من بدايتها إلى نهايتها بما فيها الامتحان الكتابي و الامتحان الشفوي وجمع الملفات و ترتبها إلى غاية دراسة النتائج والمصادقة عليها ،لتأتي أخر نسبة و هي (7٪) وهي نسبة مناصفة بين المبحوثين الذين مهامهم تتمثل في التحليل والتدقيق و المصادقة عن نتائج مسابقات القطاعات الأخرى و تنحصر هذه الفئة في مسئولي و موظفي قطاع الوظيف العمومي.

الجدول رقم (10):توزيع أفراد العينة حسب الخبرة للمبحوثين في مناصبهم الحالية :

الخبرة	التكرار	النسبة٪
أقل من 5 سنوات	02	13
من 5 إلى 10	06	40
من 10 إلى 15	06	40
أكثر من 15	01	7
المجموع	15	100

أن نسبة(40٪) من حجم العينة جاءت مناصفة بين من لديهم خبرة عمل في مجال تخصصهم الحالي ما بين 5 و 10 سنوات و فئة الذين لديهم خبرة مابين 10 إلى 15 سنة وهم فعلا من نستطيع أن نقول عنهم خبراء في مجالاتهم نظرا لقدم عملهم في هذه القطاعات ، ومن لهم كفاءة وقدرة على إعطائنا تحليلا سوسيولوجيا لظاهرة الهيمنة النسوية الحديثة على مناصب الشغل ، وتعريفنا على كل أبعاد وحيثيات الموضوع ، وتأتي في المرتبة الثانية من حيث النسبة من لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات بنسبة (13%) و وهؤلاء أيضا وإن قلت سنوات خبرتهم إلا أننا لا ننكر فضلهم على ما قدموه لنا من إحصائيات و معطيات تخدم البحث ،وأخيرا نسبة من لهم خبرة تفوق 15 سنة بنسبة(7%).

3/ جداول تحليل البيانات:

الجدول رقم (11) : تحليل محتوى السؤال رقم (07) والمتعلق بالأسباب التي ساعدت المرأة لدخول سوق العمل بقوة :

رقم الوحدة	فئة1 الأسباب التي ساعدت المرأة لدخول سوق العمل	التكرار	النسبة٪
1	القوانين الداعمة للمرأة وسياسة من طرف الدولة	10	25
2	تفوق الإناث في التعليم و عزوف الذكور عن الدراسة	09	22.50
3	الحاجة الوظيفية لهن	05	12.50
4	الحاجة المادية	05	12.50
5	كثرة عدد النساء وتناقص عدد الذكور في المجتمع.	04	10
6	رغبة المرأة في تحرر وتخليها عن دورها الرئيسي	04	10
	المجموع	40	100

ملاحظة : جاءت النتيجة مفخمة نظرا لإجابة المبحوثين بأكثر من إجابة وإعطاء أكثر من سبب من الأسباب التي ساعدت المرأة لدخول سوق العمل بقوة لأن نمط السؤال في حد ذاته مفتوح.

*يوضح الجدول أعلاه الأسباب الأساسية في غزو المرأة لسوق العمل بالآونة الأخيرة:

فهناك ستة أسباب رئيسية دفعت بالمرأة لسوق العمل حسب تصريح الخبراء في المجال ،حيث أخذنا كل إجابات المبحوثين وقمنا بتبويبها و بتوزيعها إلى وحدات تحليل كما هو موضح في الجدول وهي كما يأتي:

وحدة التحليل رقم (01):التي أجمع فيها المبحوثين على أن القوانين الداعمة للمرأة وسياسة من طرف الدولة سبب رئيسي في سيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل الحديثة ، وهذه الإجابة شكلت نسبة (25%) من مجموع إجابات المبحوثين أغلبهم ذكور، بل و ذهب الرجال إلى أكثر من ذلك و حدد أبعاد هذه السياسة و أهدافها فمنهم من ذهب بقوله أن الدولة تدعم المرأة تحت مظلة حقوقها في حين هي سياسة خارجية تضغط عليهم، والتي لها دور سلبي وهو إضعاف المجتمع بوضع الذكور تحت سيطرة المرأة ، و هناك من حلل هذه السياسة بقوله

تهدف السياسة العامة لدولة بدعم وتشجيع المرأة على التعليم ودخول سوق العمل بقوة لأسباب عديدة منها القضاء على المعارضة و الإضراب في الأوساط العمالية نظرا لطبيعة المرأة التي لا تتعارض أفكارها مع قوانين الدولة .

وحدة التحليل رقم (02): التي شكلت نسبة (22.50٪) من مجموع المبحوثين جاءت مناصفة بين تصريحات الذكور والإناث على أن السبب الرئيسي لسيطرة العنصر النسوي على سوق العمل هو تفوق الإناث في الدراسة والتعليم الجامعي و عزوف الذكور على التعليم ، حيث أكدت نسبة (75٪) من المبحوثات الإناث على ذلك و هذا رد فعل طبيعي للمرأة لدفاع عن جدارتها و أحقيتها بمنصب الشغل ، في حين جاءت نسبة (17٪) من مجموع الذكور لتصرح أن المرأة نالت هذه المناصب عن جدارة وبتفوق في دراستهن وظهور عزوف ذكور على التعلم في مقابل هناك رجال يرفضون الاعتراف بتفوق المرأة في الدراسة و يذهبون إلى تفسير الظاهرة بعوامل سلبية اتجاه المرأة رغم أن هؤلاء الرجال هم من نخبة المجتمع كتفسير الظاهرة بهروب المرأة من مهامها الأساسية ألا وهي رعاية الأسرة و الأبناء كما سنرى في الوحدات اللاحقة ...

وحدة التحليل رقم (03)و(04): ذهب المبحوثين هنا إلى مبررين لدخول المرأة سوق العمل بقوة بنسبة متساوية بين الحاجة الوظيفية لهن و بين الحاجة المادية بنسبة (12.50٪) و كانت كل هذه التصريحات من طرف المسؤولين الذكور حيث أكد البعض أن بعض القطاعات تحتاج المرأة كعاملة فيها أجمع الخبراء على الحاجة الوظيفية لهن داخل قطاع الصحة في حين ذهب أقلية منهم إلى قطاع التعليم ، في حين أكد النصف الأخر على الحاجة المادية للمرأة التي تكفل عائلتها أو أسرتها في حالة المطلقة أو الأرملة ، كما أكدوا على الحاجة المادية خاصة في ظرف تخلي الدولة عن دعم أسعار السلع الاستهلاكية و غلاء المعيشة و زيادة سوء الحال بعد تطبيق سياسة التقشف فأصبح عمل المرأة ضرورة لمشاركتها في ميزانية الأسرة .

دفعت الحاجة الاقتصادية النساء إلى دخول سوق العمل بحثا عن منصب شغل لتتقاضى من خلاله أجر خاصةً بعد تدهور القدرة الشرائية للأسر الذي زاد تفاقما

بفعل الانعكاسات الاجتماعية السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي الاقتصادي والذي زاد من توسع رقعة الفقر لتشمل فئات واسعة من المجتمع وهذا ما دفع الأزواج والأولياء والإخوة إلى تكوين نظرة جديدة إزاء عملها كوسيلة شريفة لتخفيف عبئ الفقر على عائلتها ومن خلال الدراسة التي أجراها الدكتور **مصطفى بوتفنوشت** حول العائلة الجزائرية فقد توصل بأن المرأة تعمل بهدف تحسين ميزانية الأسرة وتحسين أوضاعها الشخصية ، حيث شكلت نسبة العاملات 28.8٪ من اللواتي يساهمن من مرتبهنّ في ميزانية الأسرة . ونفس النتائج توصل إليها **أحمد الخولي** حيث يرى" توزيع الأدوار أصبحت تتسم بطابع ديمقراطي حيث تشارك المرأة في بعض الأدوار الأساسية من خلال التحاقها بالعمل ومساهمتها في توفير بعض الاحتياجات المادية للأسرة ، حيث أصبح الزوجان يتقاسمان الأدوار اتجاه أبنائهم).

هناك دراسة لـ هاير (hayer) أكد فيها دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني وعملها من أجل جمع المادة .

<u>الفئة الخامسة والسادسة:</u> ذهب المبحوثين هنا إلى مبررين لدخول المرأة سوق العمل بقوة بنسبة متساوية بين مبرر كثرة عدد النساء و تناقص عدد الذكور في المجتمع الجزائري ، وبين مبرر هروب المرأة من مسؤوليتها اتجاه الأسرة و الأبناء بنسبة متساوية تقدر ب (10٪) من عدد المبحوثين و كلهم رجال من ذهبوا لتلك التصريحات ، وجاءت هذه التصريحات فيها نوع التعنت و التزمت اتجاه عمل المرأة ، فالتصريح الذي يؤكد على أن المجتمع الجزائري مجتمع نسوي من حيث العدد هي تصريحات غير صحيحة و مبالغ فيها فديوان الإحصائيات الوطني يؤكد على أن "من بين 39.963 مليون نسمة التي تم إحصاؤهم في جويلية 2015 قدر عدد الذكور بـ 20.235 مليون مقابل 19.728 مليون إناث ." وهي نسبة متقاربة جدا حيث بلغت نسبة الذكور في الجزائر 50.52 ٪من مجموع السكان، في حين لم يتجاوز نسبة الإناث 49.48٪ [1].أي نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث بـ1.04٪

1) الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2015.

– في حين التصريح المقدم من طرف بعض الذكور الذي يؤكد على هروب المرأة من مسؤولياتها الأساسية كتربية الأبناء و رعاية الأسرة هو من وجهة نظري تصريح خاطئ وفيه نوع من التعنت و التزمت اتجاه عمل المرأة ، بحكمي امرأة عاملة و أحتك بوسط النساء العاملات فهو حكم ظالم للمرأة فنحن نتحمل أكثر من مسؤولية كمسؤولية تربية الأبناء و رعاية الأسرة و العمل... و نقوم بواجبنا على أكمل وجه .

حيث يؤكد "**روبر تشمتس** "من الخطأ الاعتقاد بأن هناك تخلي كلي من المرأة عن دورها العائلي فالمرأة في محاولاتها للتوفيق بين حياتها المهنية والتعليمية والبيت تسلك طريقا صعبا وجادًا أكثر من أي وقت مضى[1].

"وحسب الدكتورة **أنوال السعداوي** "أنّ إشتغال المرأة لم يؤثر في قيادة الرجل للأسرة ولم يحررها من القيود التقليدية بل أضاف إليها أعباء أخرى ومسؤوليات جديدة، حيث توصلت **السعداوي** في نتائجها" أنّ المرأة العاملة تستغل اقتصاديًا من طرف الزوج والأسرة وتظلّ من دون نفوذ أو سلطة و إنما خاضعة تماما إلى سلطة الرجل "ومنه فما ذهب إليه بعض الخبراء المستجوبين أن دل ذلك لا يدل إلا على شيء واحدٍ ألا وهو تعصب الرجل لذكوريته وتمسكه بمبادئ المنطقة التي ترعرع فيها مهما كان مستواه الدراسي و مهما كان مركزه فنحن في مجتمع ذكوري 100٪.

الجدول رقم (12): تحليل محتوى السؤال رقم (08) والمتعلق بدور الإعلام و التكنولوجيا في تشجيع المرأة على الخروج للعمل:

وحدات التحليل	الـفئـة 2:		
	الإعلام و الاتصال و التكنولوجيا	التكرار	النسبة(٪)
1	غالبا	08	53.33
2	أحيانا	04	26.66
3	أبدا	03	20
المجموع		15	100

1) روبرت شمتس ، <u>المرأة والعمل في أمريكا</u> ، تر: عمر حسين، مكتبة النهضة العربية،القاهرة: 1959، ص182.

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين حول عامل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في مساعدة المرأة للوصول إلى مناصب الشغل:

وحدة التحليل رقم (01) : المؤكدين على دور الإعلام والاتصال و التكنولوجيا في تشجيع المرأة على دخول سوق العمل والذين عبروا ب"غالبا" كانت نسبتهم أكبر نسبة تقدر بنسبة (53٪)

وحدة التحليل رقم (02) و(03)لتأتي بعدها نسبة (27٪) من الذين عبروا عن رأيهم في دور الإعلام و الاتصال بـ"أحيانا" لتكون أخر نسبة من المبحوثين ممن عبروا بلا وتقدر بنسبة (20٪).

ومن خلال إجابات المبحوثين يتضح أن للإعلام دور في التأثير والتغيير من خصائص المجتمع و من توجهاته فهو ساهم في تحرر المرأة من قيودها و الخروج من حيز الجهل إلى التعليم و منها إلى سوق العمل لتحقيق ذاتها و فرض مكانتها فلا يخفى أن "الإعلام سلاح ذو حدين " وما معنى المثل إلا ليؤكد أن له أثره الكبير على كل المجتمعات، إن تكنولوجيا الإعلام والاتصال من أهم الظواهر الاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين خاصة السوسيولوجين منهم ، فهو أساس استمرار المجتمع باعتباره يقوم على التفاعل الاجتماعي بين الأفراد ، حتى وان اختلف الاتصال بمضمونه أو في وسائله المتعددة ، فانه يبقى السبيل الوحيد لاستمرار المجتمع وتحقيق كيانه الاجتماعي واستطاعت هذه التقنية أن ترفع الحواجز وتقرب المسافات إلى حد جعل العالم شاشة صغيرة تمتد عبر شبكة معقدة من الاتصالات ، وهذه التقنية قد ولدت وتولد مفاهيم جديدة لأنها قد قاربت بين البشر والأمم إلى حد التفاعل الشديد والسريع بحيث خلقت حالة تواصل شديدة بين الأفكار والثقافات وجعلت تغير من تقاليد وعادات الشعوب (فالتكنولوجيا ظاهرة اجتماعية تسمح للمنظمة بالتكيف مع البيئة الخارجية)[1].

حيث يصنف علماء الاجتماع وسائل الإعلام في خانة تصنيف أطر التنشئة الثانوية خلافًا لمؤسستي الأسرة والمدرسة ، و بذلك تكون وسائل الإعلام محدّدا مهمًا من

1)عبد الوهاب سويسي ، **نظريات التنظيم وتصميم المنظمات** ،ط2، الجزائر :2015 ، ص 182.

محدّدات تنشئة الأفراد اجتماعيا، يُعرف دينيس ماكويل (D. Mcquail) وسائل الإعلام بأنها مؤسسات تهتم بإنتاج المعلومات والأفكار والثقافة وتوزيعها على الناس تلبيةً لحاجياتهم الاجتماعية [1] حدّد تصور البنائية الوظيفية لوسائل الإعلام كنس ق فرعي وجزء من كلية النسق ،حيث تعتبر الإعلام والاتصال على أنه «الأجهزة الأساسية للعلاقات الاجتماعية» [2] ومن خلال كل ما سبق نستطيع التأكيد على أن تكنولوجيا الإعلام و الاتصال ساهمت بشكل كبير في تحرر المرأة عالميا و مطالبتها بحقوقها و الوصول إلى مبتغاها في تحقيق ذاتها ومكانتها وفرض وجودها واستطاعت من خلال الإعلام أن تؤكد وجودها الإنساني وأنها لا فرق بينها و بين الرجل .

الجدول رقم (13): تحليل محتوى السؤال رقم (09) والمتعلق بدور الانفتاح على العولمة ودورها في تقوية عمل المرأة:

وحدات التحليل	الفئة رقم 3		
	الانفتاح على العولمة ودورها في تقوية عمل المرأة	التكرار	النسبة٪
1	**غالبا**	07	46.66
2	**أحيانا**	06	40
3	**أبدا**	02	*13.33*
المجموع		15	*100*

<u>وحدة التحليل رقم (01)و (02)</u>: تمثل الذين عبروا عن دور الانفتاح و العولمة في خروج المرأة للعمل فكانت نسبة المبحوثين الذين عبروا بـ"غالبا" و "أحيانا " بنسب متقاربة مابين (47٪) و (40٪) لتأتي أخر نسبة في **<u>وحدة التحليل (03)</u>** هم من عبروا بـ "لا" والتي تقدر بنسبة (13٪).

وهذا يعني أن الانفتاح والعولمة دور في جعل المرأة عبر العالم تتحرر من قيودها و تطالب بحقوقها و هو الحال نفسه ، بعد تبني (الدولة الجزائرية سياسة الانفتاح و

---

2) مي العبد الله ، **<u>نظريات الاتصال</u>**،دار النهضة الحديثة،بيروت،2006، ص171.

3) Terrou (Fernand), **<u>Linformation</u>**, Paris, P.U.F., 1974, p.6.

تخليها عن دورها في دعم أسعار السلع الاستهلاكية [1]).أصبح لابد للأسرة الجزائرية من اللجؤ إلى عمل المرأة كما أن دور العولمة و التفتح على العالم الغربي دور أساسي في دعم حقوق المرأة و سيطرتهن على مناصب الشغل.

فقد كانت سنة 1989 هي الفترة التي تمثل انهيار الاشتراكية وغلق الكثير من المؤسسات العامة وتسريح العمال ، وبداية توسع القطاع الخاص [2]، لتصدر الجزائر دستور الانفتاح سنة 1989 أي مرحلة التحولات الكبرى التي شهدتها الجزائر من إلى ما يعرف بنظام اقتصاد السوق" النظام الرأسمالي" والتي جاءت لعدة أسباب أهمها الأزمة الاقتصادية العالمية ، قيام منظمة التجارة، العولمة...الخ مما أدى بالكثير من الدول وخاصة الجزائر إلى إدخال مفاهيم جديدة كانت في بادئ الأمر إصلاحات هيكلية على الاقتصاد الوطني ثم أدخلت في إطار دستور 1989 كنظام متكامل [3] مما أحدث تغيرا وتحولا جذريا مهما في النظام السياسي و الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع الجزائري [4]، ومن بين هذه التحولات المادة 52 من الدستور 1989 " لكل مواطنين الحق في العمل" وقد أعطى ذلك للمرأة نوعا من الأمان و الاستقرار الاجتماعي، مما دفعها للمطالبة بحقوقها بالعمل وجعل قناعتها و قناعات الوسط تتقبل عملها وخروجها من البيت ، و بدءً من هاته الفترة حدث تحول وطني على مستوى المرأة حيث ظهرت تهافت كبير على تعليم المرأة الجزائرية و تقبل خروجها للعمل وأصبحت مؤسسات ومكاتب التشغيل تعرف طلبات متساوية بين الرجل و المرأة على مناصب الشغل ليتطور الوضع أكثر فأكثر في مراحل قادمة من الزمن في مجال عمل المرأة مع كل تغير سياسي و اقتصادي للبلاد تأثرًا بالانفتاح على العالم الخارجي و البيئة الخارجية .

---

1) عزالدين بوكربوط ،**المتبقين من عملية تقليص العمال من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية**، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،(غير منشورة)،جامعة الجزائر، 2007،ص 445.

2)Ministére de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat : acte de l'assise nationale de la Pme janvier 2004 P 43.

3) تاج عطاء الله: **المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر:بدون سنة ، ص 89 .

4)Mallek(H); **les femmes Algériennes**.Brochure éditée par le ministére del ' information s/d.p 30.

الجدول رقم (14): تحليل محتوى السؤال رقم(10) يوضح العلاقة بين مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للوطن و تفسيرها:

وحدات التحليل	مساهمة المرأة في التنمية التفسير	الفئة 4					
		نعم		لا		المجموع	
		ت	ن٪	ت	ن٪	ت	ن٪
1	زادت المرأة من المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية	—		07	100		46.66
2	أصبحت منتجة بعد ما كانت مستهلكة فقط	04	50	–		4	26.66
3	ساهمة في الاقتصاد الوطني والأسري	03	37.50	–		*3*	*20*
4	مساهمة اجتماعية لسد ثغرات الحاجة الوظيفية	01	12.50	–		*1*	*6.66*
المجموع		08	100 / 53.33	07	*100 / 46.66*	*15*	*100*

يوضح لنا الجدول أعلاه كيفية تفسير المبحوثين الخبراء مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الوطن:

لقد أكد الخبراء المبحوثين على مساهمة المرأة العاملة الجزائرية في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بنسبة (53٪) من مجموع المبحوثين ،في حين أكدت نسبة (47٪) من المبحوثين الخبراء على عدم مساهمة المرأة العاملة في التنمية الوطنية ، وقدم كل منهم مبرره ، حيث بناءً على إجاباتهم وتبريراتهم التي قمنا بتبويبها على شكل وحدات تحليل كالأتي:

وحدة التحليل رقم (01): التي أكدت أن المرأة بعملها أثرت سلبًا على التنمية الاجتماعية والاقتصادية بنسبة (47٪) و صرحوا أنها وسعت من ثغرة المشاكل الاجتماعية كالطلاق ، الخلع ، التفكك الأسري و خلق جيل غير متوازن بالإضافة إلى المشاكل الاقتصادية : حيث كانت سببًا في البطالة الذكورية التي أدت بدورها إلى كثرة العنوسة والعزوف عن الزواج ، بالإضافة إلى أن عطلها المرضية و عطل الأمومة أصبحت منهكة لميزانية الدولة ، مما سبب عدم توازن داخل المجتمع اقتصاديًا و اجتماعيًا.

وحدة التحليل رقم (02)(03)(04): والتي أكدت على أن المرأة بسيطرتها على مناصب الشغل أنها ساهمة في تنمية اجتماعية و اقتصادية على مستوى الوطن حيث توزعت هذه النسبة على مبررات مختلفة حيث هناك مجموعة من المبحوثين أكدوا على أن المرأة أصبحت منتجة بعد ما كانت مستهلكة لسنوات عديدة بنسبة (27٪) في حين فئة أخرى أكدت على أن المرأة ساهمة في التنمية الاقتصادية و الأسرية بنسبة (20٪) برفع دخل الفرد و رفع دخل الأسرة لتحسين أوضاعها لتأتي أخر فئة وبأقل نسبة تقدر بـ (07٪) والتي تؤكد على أن المرأة بعملها قامت بسد ثغرة الحاجة الوظيفية لهن خاصة بقطاع الصحة و التعليم .

وقد أصبح عملها ضروريا اليوم لأنّ عملها حرمان نصف المجتمع من العمل وبالتالي جعلها غير منتجة ومستهلكة فقط ، معناه شلّ الاقتصاد الوطني وعرقلة نموّه فالفرد يجب أن يكون منتجا قبل أن يكون مستهلكا ، فإذا لم تكن المرأة منتجة معناه بالضرورة أن الإنتاج المحلي سيتعثر ولا يسدّ متطلبات وبالتالي يصبح موضوع اللجوء إلى الاستراد لأبسط السلع حتميا . بالإضافة إلى أنّ عملها يفسح المجال لها لان تتطور فكريًا وثقافيًا وإجتماعيًا وسياسيًا ، وهذا يعني أنّها ستؤدي دورهًا كاملاً في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية.

فتغير الأوضاع الاقتصادية وزيادة الأعباء المعيشية ، دفع نحو إصلاح اقتصادي يرفع من نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية والتي تؤثر ليس على الناتج الوطني فقط بل على رفاهية المجتمع والأسر بشكل عام و الأسر التي تعيلها النساء بشكل خاص. ولعل حساب المواطن قد أظهر جزءًا من الخفايا التي تتحملها النساء في تولي أمر الإنفاق. وأما النساء اللاتي ينفقن بصمت ويعتبرن الداعم الأول لأسرهن ويتحملن الأعباء الجمة عن أولياء أمورهن ممن يعتبرون مال المرأة حقا مكتسبًا ومشروعًا، فلن يظهر دورهن لدى من يتكلمون على أن هـليس لعمل المرأة أهمية بما كان .

يرى معظم علماء الاجتماع أنه لابد من مشاركة المرأة في العملية التنموية وقد بدأ الاهتمام بهذا الموضوع منذ سنة(1975) وقد جاء ذلك كنتيجة **للمؤتمرات المرأة العالمية**، ومن بين المقاربات التي أكدت على ذلك : مقاربة "**المرأة والتنمية**" ومقاربة

"**المرأة والجندر**" ، فمقاربة **المرأة والتنمية:** تنطلق من الافتراض القائم على أن المرأة غائبة تماما عن التفكير المتخصص في مجال التنمية ، وأنها مُبعدة عن عمليات التنمية وأن هذا الإبعاد يؤثر سلبًا على التنمية نفسها.[1]

لقد أصبحت المرأة شريكا للرجل في دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية وذلك بفضل تواجدها في شتى مواقع العمل والإنتاج و الإبداع .

الجدول رقم (15): تحليل محتوى السؤال رقم(11) يوضح ما مدى ارتفاع نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف:

وحدات التحليل		الفئة رقم 5				
		نعم		لا		المجموع
	نسبة نجاح الإناث	التكرار	النسبة٪	التكرار	النسبة٪	
1	مرتفعة جدا	11	73.33			73.33
2	مرتفعة نوعا ما	03	20			20
3	متوسطة	—		01	6.66	6.66
4	غير مرتفعة	—		—		—
	المجموع	14	93.33	01	6.66	15 / 100

يوضح الجدول أعلاه مدى ارتفاع نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف:

وحدة التحليل رقم (01): أكد معظم المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات التوظيف بأن نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف مرتفعة جدًا والتي تقدر بـ (73٪) بالمقارنة مع السنوات السابقة وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى من دراستنا التي تؤكد وجود هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة في الوظيف العمومي وبناءً على مناقشاتنا مع الخبراء فهي ظاهرة حديثة بدأت تتبلور في العشرية الأخيرة فقط من القرن الحالي .

[1] بشرى العامري ،**مفاهيم و مقاربات حول النساء**، http://mouminate.net/ar/document/3413.shtml ، تاريخ الاطلاع : 2017/10/21، سا:12:00.

<u>وحدة التحليل (02)</u>:أكدت أن نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف مرتفعة نوعًا ما تقدر بـ (20٪)

<u>وحدة التحليل رقم(03)</u>: ومثلت هذه الوحدة المبحوثين الذين صرحوا أن نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف متوسطة .

أكد أغلب المبحوثين على أن نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف الأخيرة تعرف ارتفاعًا كبيرًا وملحوظًا وهذا ما رصدناه وأشرنا إليه من خلال الباب النظري للدراسة ، حيث توسعت مشاركتها في الحياة الاجتماعية والوطنية ، وهو ما تعكسه الإحصائيات و مؤشرات الواقع ، فقد شهد عمل المرأة تطورا كبيرا ، فقد ولجت مختلف قطاعات الوظيف العمومي و القطاع الاقتصادي ، وحتى القطاع الخاص ، وقد جاءت هذه النسبة كنتيجة لتفاعل عدت عوامل من بينها دعم وتكريس الدستور الجزائري لحقوق المرأة ، إضافة إلى تفوق العنصر النسوي في التعليم ولأسباب أخر ذكرناه ولا زلنا نذكرها تبعًا من خلال تحليل إجابات المبحوثين ومعطيات الواقع .

في حين أن تصريحات الخبراء المبحوثين في وحدة التحليل رقم (02)و(03) أكدوا على هذه النسبة مرتفعة نوعًا ما أو متوسطة وهذا راجع لأراء الخبراء العاملين بقطاع الإدارة الذي يعرف أقل توجه للإناث له في منطقتنا بالمقارنة مع باقي مناطق الوطن.

و تحبيذ المجتمع لأفضلية قطاع الصحة و التربية للمرأة العاملة وهذا راجع لعدم تقبل كلا من الزوج والأب عمل المرأة في الإدارات نظرا لوجود اختلاط كبير فيها بالذكور على عكس التعليم الذي يكون أكبر احتكاك يكون مع التلاميذ وقطاع الصحة حيث تتعالم الطبيبة أو الممرضة مع المريضات بشكل أكبر ، فالمجتمع الجلفاوي هو مجتمع محافظ ويلتزم أكثر بتعاليم الشريعة الإسلامية لذلك يفضل تحديد إطار عمل المرأة في ميادين أكثر انغلاق عن الرجل وفي ميادين فيها حاجة وظيفية لهن كالصحة والتعليم كما توصلنا إليه من خلال الجدول رقم (17).

نشرت "**جريدة الفجر** "موضوع تحت عنوان: ارتفاع نسبة العمالة النسوية في الجزائر 12مرة منذ 1977 أي بنسبة 31٪ من عمال الوظيف العمومي نساء والصحة والتعليم مهن مؤنثة بامتياز ، حيث أضافت اليومية الجزائرية "الفجر" (خلص اليوم الدراسي الذي احتضنه المركز الوطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة ، في موضوع عمالة المرأة في الجزائر، إلى تزايد عدد اليد العاملة النسوية سنويا إلى سوق التشغيل ...وحسب ممثل وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ، فإن عدد العاملات في الوظيفة العمومية 607160 امرأة ،أي معدل نسبة 31.8٪.)[1] في حين كتبت "**يومية الشروق**" بتاريخ: 2015/07/15، العدد 9117 ، وفي نفس الموضوع عنوانا يحمل : النساء تسيطرن على وظائف التدريس والطب والإدارة ...النساء تحصد 90 بالمائة من نتائج التوظيف ... وهذا ماتؤكده دراستنا من خلال شقيها النظري و الميداني حيث صرح المبحوثين الخبراء على اصطدامهم في الآونة الأخيرة بالتفوق المطلق للإناث على الذكور و فوزهن بأغلبية ساحقة على مناصب الشغل بالوظيف العمومية و أكثر من ذلك تصدرهن لمعظم قوائم نتائج الناجحين في المسابقات .

الجدول رقم (16) تحليل محتوى السؤال رقم (12) يوضح كيف ساهمت الخدمة الوطنية لذكور في سيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل:

وحدات التحليل	الفئة رقم 6		
	تأخير الخدمة الوطنية	التكرار	النسبة٪
1	غالبا ما ساعدت الخدمة الوطنية لذكور لترك المجال أمام الإناث	08	53.33
2	أحيانا ساهمت ولو بجزء بسيط	04	26.66
3	لا دور له	03	*20*
المجموع		15	*100*

[1] الفجر جريدة يومية جزائرية مستقلة www.al-fadjr.com ، السبت 15 جويلية 2015،تاريخ الاطلاع: 2016/06/16،سا: 12:25.

إن الهدف من الجدول أعلاه هو معرفة ما مدى مساهمة الخدمة الوطنية للذكور في استبعادهم من مناصب الشغل مما فتح المجال أمام النساء لتوسع فرصهن في التوظيف أكثر في الوظيف العمومي حيث جاءت النتائج كالآتي:

<u>وحدة التحليل رقم (01):</u> عبر فيها المبحوثين على أنه غالبا الخدمة الوطنية لذكور حالت دون وصولهم إلى مناصب الشغل وبالتالي ساعدت الوسط الأنثوي للفوز بأكبر قدر ممكن من مناصب الشغل الحديثة في الوظيف العمومي بنسبة (53٪) .

<u>وحدة التحليل رقم (02)(03):</u> أكد المبحوثين من خلال تصريحاتهم على أن الخدمة الوطنية لذكور ساهمت بجزء بسيط في وصول الإناث إلى أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل الحديثة في الوظيف العمومي بنسبة (27٪) من عدد المبحوثين ، في حين أكدت نسبة (20٪) من مجموع المبحوثين أنه لا دور للخدمة الوطنية في الهيمنة النسوية على مناصب الشغل.

فقد ذهب المبحوثون المؤكدين على دور الخدمة الوطنية للذكور في تعطيل نسبة كبير من الذكور وتأخيرهم لدخول سوق العمل مما يسمح للنساء لدخول بسهولة مطلقة لغزو سوق العمل بمجرد تخرجهن ، في حين يعاني الآلاف من الذكور بالوقوف على طوابير الخدمة الوطنية مطالبين بتسوية وضعيتهم العالق لسنوات فيجدون أنفسهم لا هم بأداء الخدمة والتفرغ للعمل ، ولا هم قادرين على نيل العفو منها وقد يبقى الشاب على ذلك الحال لسنوات حتى تأخذ البطالة منه نصيب الأسد ، كما نقل المبحوثون معاناة الشباب مع الخدمة الوطنية ، و نقلوا انشغالاتهم و استياءهم من حالهم إزاء وضع النساء وقولهم مادامت النساء تطالب بالمساواة و أصبحت تعمل في جهاز الأمن لماذا لا تطبق عليهن الخدمة الوطنية؟ وطبعا هذا نوع من التحامل على النساء لان المرأة وإن دخلت جهاز الأمن إلا أنها غير قادرة على مهام الأعمال الشاقة والمُتعبة وهذا راجع لنوع الاجتماعي "**الجندر**" في حين أكد البعض الأخر من المبحوثين على أنه لا علاقة للخدمة الوطنية في سيطرة النساء على مناصب الشغل ، بل تتحكم فيه عوامل اجتماعية أقوى كرفض بعض الشباب العمل في الوظيف العمومي و يفضلون الأعمال الحرة كما

سنوضحة أكثر بالتحليل والتفصيل في الجدول رقم **23**، كما ذهب البعض إلى أن ثلثي شباب الجزائر الذكور يفضلون اختصار مسارهم الدراسي و المهني بالدخول في أجهزة الأمن المختلفة (كالدرك الوطني ، والجيش ، والأمن الوطني) وهذا ما يبرر شغور مناصب الوظيف العمومي لنساء .

الجدول رقم (17):تحليل محتوى السؤال رقم (13) يوضح الحاجة الوظيفية لنساء في بعض قطاعات العمل:

وحدات التحليل	الفئة رقم 7		
	دخول المرأة لسوق العمل بقوة استدعته الحاجة الوظيفية لهن	التكرار	النسبة٪
1	هناك حاجة وظيفية لنساء في بعض القطاعات.	07	46.66
2	الحاجة الوظيفية لهن فقط في قطاعي التعليم والصحة	06	40
3	لا في قطاع الصحة فقط	02	*13.33*
المجموع		15	*100*

يوضح الجدول أعلاه الحاجة الوظيفية لنساء في بعض قطاعات العمل : حيث تبين أن ما يقارب نصف المبحوثين أكد أن الحاجة الوظيفية لنساء أصبحت ضرورة في أغلب القطاعات حيث جاءت النتائج كالآتي:

وحدة التحليل رقم (01):حيث ذهب المبحوثين الخبراء إلى أن الحاجة الوظيفية لنساء تقريبا في كل القطاعات وذلك بنسبة (47٪) من عدد المبحوثين حيث أكدوا على دور المرأة في تسير بعض الشؤون التي يعجز عنها الرجل في قطاعات مختلفة من الوظيف العمومي.

وحدة التحليل رقم (02) و(03) : أكد فيها المبحوثين أن هناك حاجة وظيفية للمرأة ضمن قطاعي التعليم والصحة فقط بنسبة (40٪) بينما ذهب بعضهم الآخر إلى ضرورة عمل المرأة في قطاع الصحة فقط بنسبة (13٪) .

فيما يخص المبحوثين في وحدة التحليل رقم (01) المؤكدين على الحاجة الوظيفية للمرأة في عدة قطاعات ، حيث ذهب هؤلاء الخبراء إلى إحصاء بعض القطاعات التي تحتاج توظيف النساء ضمنها . مع أولوية لقطاع الصحة الذي يجب أن يحتوى أكبر قدر ممكن من النساء وذلك لمعالجة مريضات المجتمع ولقد جاء هذا التصور

بناءً على وازع ديني الذي يحرم علاج المرأة عند الرجل في حال توفر الطبيبات و الممرضات والقابلات لذلك نجد أغلب المبحوثين أكدوا على الحاجة الوظيفية للمرأة ضمن قطاعات الصحة العامة والخاصة .كما أكد المبحوثون على الحاجة الوظيفية للمرأة في قطاع التعليم نظرًا لأن المرأة بطبيعتها مربية وتتفهم نفسية الطفل و المراهق على حد سواء ، كما أكدوا على وجود المرأة ضمن قطاعات الإدارة خاصة السكرتارية فهي واجهة جيدة تحسن التعامل مع الزبائن كما أنها ملتزمة بالقوانين وعملية في بعض المكاتب أكثر من الرجل ، و أكدوا على ضرورة وجودها في قطاعات الأمن والمطارات لتفتيش المسافرات والتحقيق مع المتهمات والمحبوسات وهكذا فقد أحصى المبحوثين عدة قطاعات تستدعى حاجة وظيفية للمرأة .

ألا أن بعض المبحوثين أكدوا على أن الحاجة الوظيفية للمرأة تقتصر على الصحة والتعليم فقط . فحين ذهبت أقلية من المبحوثين إلى انه لا توجد حاجة وظيفية للمرأة سوى في قطاع الصحة فقط.

<u>الجدول رقم (18) تحليل محتوى السؤال رقم (14)</u> والذي يوضح ما مدى دعم القوانين و الدستور الجزائري لتشجيع المرأة لدخول سوق العمل

	الفئة رقم 8		
وحدات التحليل	دعم الدستور	التكرار	النسبة٪
1	غالبا	11	73.33
2	أحيانا	03	20
3	لا دور له	01	*6.66*
المجموع		15	*100*

يوضح الجدول أعلاه مدى دعم الدستور والقانون الجزائري لتشجيع المرأة لدخول العمل حيث يتبين أن :

وحدة التحليل رقم(01): حيث عبروا أغلب المبحوثين بنسبة (73٪) بكلمة "غالبا" أن الدستور والقانون الجزائري سببًا قويًا ودافعًا لتشجيع المرأة لدخول سوق العمل بقوة.

في حين **وحدة التحليل رقم(02):** ذهب فيها المبحوثين لتعبير عن دعم القانون والدستور للمرأة بكلمة "أحيانا" بنسبة (20٪) ، لتأتي **وحدة التحليل الأخيرة(03)** حيث عبر فيها المبحوث ب"لا" بنسبة (07٪) عن دعم الدستور و هي مبحوثة من بين المبحوثات ربما تود من خلال تعبيرها بلا ، تأكيدها عن مبدأ الجدارة لنساء لكسب مناصب العمل أكثر من دعم الدستور لها.

إن ما ذهب أليه أغلب المبحوثين بأن الدستور و القانون داعم قوي وأساسي في تشجيع المرأة للولوج سوق العمل فالتأكيد على دور المنظومة القانونية والدساتير وقوانين العمل في تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة لابد لنا من عرض بعضها ، وإن كنا قد أكدنا على دوره كعامل أساسي في ما وصلت إليه المرأة الآن ، وسيطرتها على سوق العمل في الجانب الميداني تحديدا في فصل الثالث :الاتجاهات النظرية والأطر القانونية .

فقد جاء الدستور الجزائري سنة 1976 بتعديلات من أجل إقحام المرأة الجزائرية في التنمية ، فقد نص القانون العام للعامل في المادة 12 على أن " يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل تطبيقا لتشريع المعمول به[1].

كما يحمي قانون العمل رقم11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم المرأة ضد التمييز القائم على الجنس للحصول على منصب عمل، ويترتب عن ذلك أنه يعتبر باطلاً وعديم الأثر كل شرط – يتضمن عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية– يقيم التمييز بين المرأة و الرجل في مجال الترشح للوظيفة، لكن المشرع لم يكتف بترتيب البطلان على شروط التوظيف التمييزية بل أسس المسؤولية

1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **دستور 1989**.

الجزائية على إمضاء الاتفاقية الجماعية التي تكرس مثل هذا التمييز فنص على عقوبة الغرامة أو الحبس [1]

والتعديلات كثيرة جدا ولم تتوقف منذ الثورة الجزائرية إلى يومنا هذا لصالح المرأة من حق العمل و التعليم ،الاستثمار و المشاركة السياسية.

حيث أكد **فرانس فانون** أن الثورة طرحت كافة المشاكل لتحسين الظروف الموضوعية للمرأة بشكل هائل ، فنالت حقوقها في الانتخاب و العمل و التعليم ،والتكوين المهني ....الخ.

من خلال استعرضنا لكل ما سبق تتأكد لنا صحة الفرضية الثانية التي تبرهن على أن السياسة العامة لدولة هي من ساهمت في دعم و تشجيع المرأة لبلوغ هدفها في السيطرة و الهيمنة على مناصب كبيرة في الوظيف العمومي و في القطاع الاقتصادي بل و ساعد الدستور المرأة إلى الوصول إلى مناصب قيادية عليا في الدولة وسع من نشاطها السياسي في إعطائها حقها في مقاعد البرلمان بنسبة 30٪ بما يسمى بنظام **الكوطة** .

الجدول رقم (19) تحليل محتوى السؤال رقم (15) دورالجمعيات النسوية بالجزائر في بلوغ النساء أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل الحديثة:

	الفئة رقم 9		
وحدات التحليل	الجمعيات النسوية	التكرار	النسبة٪
1	أحيانا لها دور ولكن قليل	06	40
2	غالبا ما تضغط على الدولة لتوسيع مطالبها	04	33.33
3	لا تنشط بشكل جيد	05	26.66
المجموع		15	*100*

يهدف من الجدول أعلاه لمعرفة دور الجمعيات النسوية بالجزائر في خلق هيمنة نسوية على مناصب الشغل: وقد جاءت نتائج المبحوثين كالآتي:

[2] أعمر يحياوي ،**المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري** ،دار الأمل للطباعة و النشر ،الجزائر:2007،ص 185.

<u>وحدة التحليل رقم(01)</u>:صرحت نسبة 40٪ من المبحوثين على أن الجمعيات أحيانا لها دور ولكن دورها محدود ولا يصنع كل هذه الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة في الوقت الراهن .

<u>وحدة التحليل رقم(02)</u>: أكدت نسبة 33٪ من عدد المبحوثين الخبراء في مجال المسابقات على أن الجمعيات النسوية التي تطالب بحقوق المرأة لها دور كبير في الوصول إلى هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة .

<u>وحدة التحليل (03)</u>:أكدت نسبة 27٪ أن الجمعيات النسوية الجزائرية لا تنشط بالشكل الجيد ولا دور لها في خلق هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة .

لقد جاءت تصريحات الخبراء المبحوثين على أن الجمعيات النسوية الوطنية المطالبة بحقوق المرأة بنسبة أكبر في أن دورها قليل ولا تنشط بشكل كبير و أنها لا دور لها في خلق هيمنة نسوية، وأن الهيمنة النسوية جاءت كإنعكاس لأبعاد أخرى كالسياسة و تعليم الإناث ، في حين ذهب نسبة تعادل ثلث المبحوثين مؤكدة على دور الجمعيات النسوية الفاعلة والمدافعة على حقوق المرأة والتي لها أثر كبير في خلق هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة حيث يؤكد المبحوثون على أن هذه الجمعيات تنشط وبشكل واسع وتضغط على السلطة لتحقيق مطالبها و تجسيدها على أرض الواقع و تقودها كوادر نسوية لها وزنها و دورها داخل المجتمع الجزائري، يعتبر العمل الجمعوي ميدانا لتحقيق الطموحات في التغيير الاجتماعي، ومكونا أساسيا من مكونات المجتمع المدني، ومجالا يمكن من خلاله تعلم وممارسة الديموقراطية وتحقيق مبادئ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

فالدارس لتاريخ الجمعيات النسوية الجزائرية يعلم أنها تنشط منذ الثورة الجزائرية ولقد لعبت دور لا يستهان به للمطالبة بحقوق المرأة الجزائرية فقد كانت من بين المنظمات النسوية الفاعلة الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات ، وكان أول انعقاد لمؤتمرها من 19إلى 23 نوفمبر 1966 والهدف منه دراسة مشاكل المرأة و التعرف على أحوالها وأوضاعها بطريقة شاملة.

ومن خلال متابعتنا لأنشطة هذه الجمعيات نجد أن معظمها متقاعسة عن القيام بالمهام المناطة بها وغير ملتزمة بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها بينما نجد أن بعض الجمعيات نشطة وحريصة على تحقيق أهدافها المنشودة .

الجدول رقم (20) تحليل محتوى السؤال رقم (16): دور الإتفاقيات الدولية لحقوق المرأة عالميا في بلوغ النساء أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل الحديثة:

وحدات التحليل	الفئة رقم 10		
	الاتفاقيات الدولية	التكرار	النسبة٪
1	غالبا ما تضغط على دول العالم الثالث لأبعاد معينة	09	60
2	أحيانا تلعب دور المدافع على حقوق المرأة	04	26.66
3	لا علاقة لها	02	*13.33*
المجموع		15	*100*

الهدف من الجدول رقم 20: لمعرفة دور الاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة في تحقيق هيمنة نسوية على مناصب الشغل: حيث جاءت النتائج كالتالي:

وحدة التحليل رقم (01): لقد عبر المبحوثون بنسبة(60٪) بكلمة "غالبا" ما تضغط هذه الاتفاقيات على دول العالم الثالث لتحقيق أبعاد معينة. في حين ذهب المبحوثين في **وحد التحليل رقم (02)و(03):** إلى التأكيد أن الاتفاقيات الدولية أحيانا لها دور في الضغط على الدولة و بالتالي تحققت مطالبها في تجسيد هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة الجزائرية بنسبة(27٪)من عدد المبحوثين ،في حين ذهبت نسبة(13٪) أكدت على أنه لا دور لاتفاقيات الدولية في ما يحدث من هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة .

ذهب ثلثي المبحوثين لتأكيد على دور الاتفاقيات الدولية في الضغط على الدولة لتحقيق مطالبها حول حقوق المرأة العاليمة حيث الجزائر تمضي اتفاقيات مع منظمات عالمية و أورو متوسطية على مستوى بلدان البحر الأبيض المتوسط وغالبا وما تحدد هذه الاتفاقيات مطالبها وتجبر الدول على الخضوع لها بحكم

إبرامها معاهدات عليها ويؤكد الخبراء المبحوثين أن هذه المعاهدات تحمل في طياتها أبعاد سياسية واجتماعية و ثقافية غير متوائم مع مجتمعنا ولها أبعاد سياسية خبيثة لإضعاف المجتمع العربي الإسلامي بحكم أنها تتنافى مع تعاليم الشريعة الإسلامية ، حيث تضع السلطة في يد المرأة و تشجع المرأة على التحرر وبالتالي يحدث تفكك داخل المجتمع وانهار المنظومة الإسلامية ، و تحت مظلة الحقوق تفرض سياسة تأنيث المجتمع لإضعاف دور الرجل فيه.

إن سعي السلطة لترقية المرأة وتوسيع مشاركتها في الحياة العامة ، ليس الهدف منه تحقيق مشاركة فعالة في التنمية ، بقدر ما هو تنفيذا لالتزاماتها الدولية –ا لتي تقضي بتطبيق الاتفاقيات والإعلانات و المواثيق الدولية وعلى رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة – وإرضاء للحركة الجمعوية النسائية والمجتمع الدولي ،" فقد صدر ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945 أقر ونادى في مادته الأولى بمبدأ المساواة بين الجنسين ، ويليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة 1948 في مادته 02 :عدم التفرقة بين النساء و الرجال"[1]

رغم ما صرح به المبحوثين حسب أرئهم ، فلا يمكن إنكار دور الإتفاقيات العالمية في الدفاع عن حقوق المرأة و مكانتها داخل المجتمعات بعدما ما كانت مهضومة الحقوق ومضطهدة " فقد اكتسبت الحرية النسائية زخما جديدا واعتراف بشرعيتها من قبل أعلى جمعية استشارية في العالم بالإعلان عن عقد الأمم المتحدة للمرأة في المكسيك عام 1975"[2].

1) رشدي شحاتة أبو زيد:**اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة** ،ط1،سنة2007،دار الوفاء للطباعة والنشر،الاسكندرية: ص13.

2) فؤاد مرسي وآخرون، **التغيرات الاجتماعية في المجتمع و المرأة** ،المؤسسة العربية و الدراسات ،بيروت: 1993،ص155.

الجدول رقم (21) تحليل محتوى السؤال رقم (17) يوضح أكثر القطاعات التي تظهر فيها هيمنة نسوية:

وحدات التحليل	الفئة رقم 11		
	القطاعات التي تظهر فيها هيمنة نسوية	التكرار	النسبة٪
1	قطاع التربية	15	34.09
2	قطاع الصحة	15	34.09
3	قطاع الإدارة و الخدمات	7	15.90
4	القضاء والشرطة	5	11.36
5	المؤسسات الاقتصادية	2	4.54
المجموع		44	100

ملاحظة:جاءت النتيجة مفخمة نظرا لطبيعة السؤال الذي يتطلب أكثر من إجابة يهدف الجدول رقم 21 إلى توضيح أهم القطاعات التي تظهر فيها هيمنة نسوية وقد جاءت النتائج كالتالي:

وحدتي التحليل رقمي: (01)و(02): جاءتا بنفس النسبة حيث أكد فيها كل المبحوثين أن قطاعي الصحة والتعليم هما القطاعين اللذان يعرفان وجود هيمنة نسوية بشكل كبير تصل إلى غاية(80٪) نساء.

وحدة التحليل رقم (03) : أكد فيها المبحوثين بنسبة(16٪) أن قطاع الخدمات أصبح يعرف تواجد نسوي عبروا عنه بشكل متوسط ،ولكن عالي بالمقارنة مع سنوات ماضية.

وحدة التحليل رقم (04): القضاء والشرطة وهو أيضا قطاع يعرف تواجد نسوي بشكل كبير بالمقارنة مع السنوات السابقة ، حيث أكد ذلك نسبة من المبحوثين الخبراء في المجال بنسبة (11٪).

وحدة التحليل رقم (05):المؤسسات الاقتصادية وهي أقل نسبة مقابل الوحدات الأخرى التي تؤكد على أن المؤسسات الاقتصادية أقل توجها نسويًا وبنسبة (4.54٪).

جاءت النتائج في الجدول أعلاه مقاربة تماما مع النتائج الواقعية لعمالة المرأة الجزائرية داخل القطاعات فكان تصويت الخبراء موجه بنسبة كبير نحو القطاع الثالث: قطاع الصحة وقطاع التعليم و هذا ما أشارت إليه إحصائيات الديوان الوطني والجرائد اليومية الوطنية كالفجر الشروق والنهار في جويلية 2015، التي تؤكد على أن مهن التعليم و الصحة مهن أنثوية 100٪، وهذا ما أشرنا نحن إليه من خلال تحليل نسبة إرتفاع الإناث في مسابقات التوظيف الجدول رقم **15**.

فقد شهد عمل المرأة تطورًا كبيرًا، وهذا يشكل انعكاسا طبيعيا لوضعها التعليمي ، إضافة لدعم السياسة العامة لها ، حيث تعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في كل من قطاع الوظيف العمومي والاقتصادي ، حيث " كشفت بعض الإحصائيات عن ارتفاع كبير لنسبة تواجد الجنس اللطيف في قطاعات الخدمات العمومية ، وبتفوق على نظائرهن الرجال ، حيث أن عدد النساء يفوق بكثير عدد الرجال في قطاعات هامة أبرزها قطاعي الصحة والتعليم . وكشفت الدراسات أن الكوادر النسائية في قطاع الصحة بلغت 65٪ ، مقابل نسبة لا تتعدى 35٪ للرجال ، أما في قطاع التربية فإن الأمور لا تختلف كثيرا بنسبة بلغت 62٪ . وهو ماي عني أن عددهن هو ضعف عدد الرجال في القطاعين ، وكل رجل يقابله امرأتان ، كما أن القطاعات الأخرى تعرف تواجدًا قويًا ،على غرار قطاع القضاء بنسبة بلغت 42٪ نساء من مجموع القضاة"[1].

1) حسان تريكي،العربي حجام ،الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية http://www.univ-chlef.dz/eds/wp-content/uploads/2016/06/article-14-N3.pdf ، تاريخ الاطلاع 24-10-2017 ساعة: 8:50.

الجدول رقم (22) تحليل محتوى السؤال رقم (18) يوضح مدي إرتفاع نسبة المترشحات للمسابقات التوظيف بالنسبة لذكور.

وحدات التحليل	الفئة رقم 12		
وحدات التحليل	نسبة المترشحات في المسابقات مقابل الذكور	التكرار	النسبة٪
1	أكثر بكثير من الذكور	09	60
2	أكثر بقليل من الذكور	05	33.33
3	متعادلة	01	6.66
4	الذكور أكثر	—	
المجموع		15	*100*

الهدف من الجدول رقم **22** معرفة إحصائيات المرشحات للمسابقة التوظيف بالمقارنة مع الذكور فجاءت النتائج كالآتي:

وحدة التحليل رقم (01): حيث أدلى المبحوثين الخبراء في مجال المسابقات على أن عدد المرشحات للمسابقات التوظيف أكثر بكثير من عدد المرشحين وذلك بنسبة (60٪) من عدد المبحوثين الخبراء.

وحدة التحليل رقم (02): ذهب فيها المبحوثين الخبراء بنسبة (33٪) من عدد مجتمع البحث على القول بأن عدد المرشحات لمسابقات التوظيف أكثر بقليل من المرشحين الذكور.

وحدة التحليل رقم (03): جاءت نسبة(07٪) هي أقل نسبة من بين نسب المبحوثين الخبراء ، حيث صرح من خلالها المبحوث بقوله أن عدد المترشحات لمسابقات التوظيف متعادلة مع عدد المترشحين الذكور، وهذا ما أدلى به مفتش في مصلحة أملاك الدولة التابعة لوزارة المالية ، فربما هذا القطاع أقل توجها واستقطابًا لنساء.

من الملاحظ أن ما يقارب(90٪) من المبحوثين أكدوا أن نسبة المترشحات للمسابقات التوظيف أكثر من عدد الذكور وقد رجح المبحوثين أسباب ذلك إلى تعليم وتفوق العنصر النسوي في الدراسة مما أهلهن لنيل أكبر قدر ممكن من

مناصب الشغل في حين يظهر عزوف الذكور على الدراسة و سجلت الإحصائيات نسبة كبير من الذكور تعني من التسرب المدرسي و الهروب من الدراسة و الفشل الدراسي و إعادة السنوات الدراسية عدة مرات ، كما حلل بعض المبحوثين الوضع بأن سبب كثرة المرشحات لمسابقة التوظيف أكثر من عدد المرشحين الذكور إلى مخرجات الجامعة التي تعد أكثر بكثير من عدد الذكور نظرا لنسبة نجاحهن على الذكور في شهادة البكالوريا بنسبة أكبر كما لاحظناه من خلال إحصائيات الجانب النظري- **الفصل الثاني**- الجدول رقم **04.**

بالإضافة إلى تأكيد على أن الإناث معظم توجهاتهن في الجامعة نحو تخصصات "**أدبية و إدارية** "،هذه الأخيرة التي يتم استقطابها بكثرة من خلال الوظيف العمومي خاصة في قطاع التربية ، بالإضافة إلى التوجه نحو تخصص التمريض الذي يعرف توجها كبيرا من قبل النساء وهذا راجع لتفسير الذي قدمناه من خلال تحليلات السابقة وهو توجه النساء حسب ما يفضله **الوسط الاجتماعي** بمنطقة الجلفة الذي يميل إلى قطاعي الصحة والتعليم وهذا راجع لتحكم الوسط الاجتماعي في الرغبات والميول الفردية.

الجدول رقم (23) تحليل محتوى السؤال رقم (19) يوضح إذا كانت الهيمنة النسوية على مناصب الشغل أدت إلى بطالة ذكورية :

	الفئة رقم 15		
وحدات التحليل	**الهيمنة النسوية أدت إلى بطالة ذكورية**	**التكرار**	**النسبة٪**
1	**غالبا**	**08**	**53.33**
2	**أحيانا**	**05**	**33.33**
3	**لا**	**02**	**13.33**
المجموع		**15**	***100***

يشير الجدول رقم (23) إلى أراء المبحوثين حول ما إذا كانت الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة سببًا في إحالة الذكور إلى بطالة :

وحدة التحليل رقم (01):أن أغلب المبحوثين أجابوا ب"غالبا" ما تؤدي الهيمنة النسوية على مناصب الشغل إلى بطالة ذكورية وذلك بنسبة(53 ٪).

وحدة التحليل رقم (02):فقد عبر المبحوثين على رأيهم حول البطالة الذكورية بـ"أحيانا " فأتت بنسبة(33 ٪).

وحدة التحليل رقم (03):أكد المبحوثين أن الهيمنة النسوية لمناصب الشغل الحديثة لا علاقة لها بالبطالة الذكورية بنسبة(13٪).

أكد ما يقارب (55٪) من المبحوثين على أن هيمنة النساء على مناصب الشغل أدى إلى بطالة ذكورية و صرحوا بأن الوضع يلوح إلى مؤشر الخطر داخل المجتمع الجزائري حيث أدى إلى خلل وظيفي من شأنه أن يخلق حالة لا توازن اجتماعي في تغير الأدوار بين النساء و الرجال وبالتالي تخلي كل طرف منهما على وظائفه الأساسية داخل المجتمع و هذا ما نادت به البنائية الوظيفية عندما حددت مهام كلاً من الذكر و الأنثى داخل المجتمع و حددت مجال النساء في تربية الأولاد و رعاية الأسرة. وأكد الخبراء أن هذا الخلل الوظيفي داخل المجتمع و الناتج عن وضع سوق العمل أدى إلى ظهور آفات اجتماعية كالطلاق و الخلع و انحراف الأبناء.

في حين ذهب البعض الأخر إلى القول بأن الهيمنة النسوية عل ى مناصب الشغل الحديثة لا علاقة له بالبطالة الذكورية .

ويرجح سبب قلة الذكور في مناصب العمل إلى الخدمة الوطنية سواء في فترة اجتيازها أو ما قبلها وهي عادة ما تكون حاجز بينه م وبين الوصول إلى مناصب العمل ، وهذا ما أشرنا له في الجدول رقم **16** .

كذلك كثيرًا ما نجد الذكور بعض منهم يتوجه للأعمال الحرة و كما ذهب البعض منهم إلى أسباب قلة الراتب في الوظيف العمومي فيفضل الذكور الأعمال الحرة على الشغل بالوظيف العمومي وتوجه دفعة كبير من الذكور خاصة في منطقة الجلفة نحو الصحراء في المؤسسات الكبرى (نفطال) بإتجاه حاسي مسعود و حاسي

رمل أين تتوفر هناك رواتب مغرية و مرتفعة ،وفي المقابل النساء لا يعترضن على الأجر.

وصرح بعض الخبراء إلى ضرورة وجود النساء في قطاعات عديدة التعليم و الصحة و الإدارة في حين يجب إستغلال اليد العاملة الذكورية في قطاعات صعبة كل قطاع البترول و الم يكانيك و غيرها ...نظرًا لقدرات الرجل الجسدية و الذهنية التي تفوق قدرات و إمكانيات المرأة .

الجدول رقم (24) تحليل محتوى السؤال رقم (20) يوضح هل النساء أثبتن جدارتهن في الدراسة مما أدى إلى هيمنة :

وحدات التحليل	الفئة رقم 15 أثبتن لنساء جدارتهن وتفوقهن في الدراسة على الذكور	التكرار	النسبة٪
1	غالبا	10	66.66
2	أحيانا	03	20
3	لا	02	13.33
المجموع		15	*100*

يهدف الجدول: لإجابة على محتوى السؤال أو الفرضية التي تقول أن الهيمنة النسوية نتيجة تفوق النساء في الدراسة: حيث جاءت تصريحات المبحوثين كالأتي:

وحدة التحليل رقم (01): عبر فيها المبحوثين بنسبة ما يقارب (70٪) على أنه **غالبًا** ما تكون الهيمنة النسوية على مناصب الشغل إنعكاس لتفوق الإناث في الدراسة خلال كل الأطوار الدراسية و الجامعة فقد أخذنَ هذه المناصب عن جدارة.

وحدة التحليل رقم (02): عبرت نسبة(20٪) من المبحوثين على أنه **أحيانا** كانت جدارة العنصر النسوي وتفوقهن سببًا في الهيمنة النسوية على مناصب الشغل ، في حين **وحدة التحليل رقم (03):** أكد فيها مبحوثين على أنه لا لوجود تفوق العنصر النسوي في الدراسة بنسبة(13 ٪) ولا علاقة له بالهيمنة النسوية

على مناصب الشغل ، وطبعا المبحوثين هم من الذكور الذين يرفضون الاعتراف بجدارة المرأة وتفوقها في التعليم على الذكور.

لقد عبرت نسبة المبحوثين بأغلبية ساحقة على جدارة وتفوق العنصر الأنثوي على الذكور في الدراسة ، بما يتناسب والواقع و مع الإحصائيات التي تؤكد ذلك ، كما لاحظناه من خلال إحصائيات وزارة التربية والتعليم من خلال نتائج الجدولين رقم **03** و **04** في الجانب النظري من الدراسة – **الفصل الثالث** –وهو ما أكده المبحوثين من خلال تفسيراتهم لأسباب التي ساعدت المرأة للوصول بقوة لسوق العمل الجزائري ، فقد توصل الباحث "**عبد القادر لقجع**" في دراسة ميدانية قام بها ، إلى أن البنات أصبحوا أكثر حرصًا على دراستهن من الذكور .وذلك من أجل تحقيق غاية مزدوجة ،التحرر من الرقابة العائلية ، وتجاوز الحدود المجتمعية التي تكرس السيطرة الذكورية [1].

يعد عامل تعليم الإناث و تفوقهن الدراسي حسب المبحوثين ، وحسب تصريحات وزارة التربية والتعليم من العوامل الرئيسية و الهامة و التي ساهمت و بشكل قوي في تعزيز دخول المرأة سوق العمل بقوة و تزايد عمالة النساء عامًا بعد عام .

فقد عرف الأستاذ **توربي** الجدارة على أنها " أسلوب إختيار الموظفين و الإحتفاظ بهم على أساس الصلاحية و الجدارة".

أما "**برنارد روزن**" فقال عن مبدأ الجدارة أنه "ذلك النظام الذي يوفر العدالة و الوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد و دفع رواتبهم و تطويرهم ، والاحتفاظ بهم في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية ، كل ذلك يتم على أساس القدرة و الأداء ، وأن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحَيزَ، المحاباة ، والتمييز في إختيار الأفراد[2]"

1- Abdel kader(L);**La jeunesse Algérienne entre valeurs communautaire et aspérations sociétaire**s ,centre de documentation économique et sociale ,Alger2007,p 09.

2) حمدي أمين عبد الهادي ، **إدارة شؤون الموظفين في الدولة أصولها أساليبها و إصلاحها** ، ط3، دار الفكر العربي، مصر: 1990 ، ص 58.

أما الدكتور أنور أحمد رسلان ، فقد عرَف مبدأ الجدارة بأنَه : " الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين و الإحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها ، بغض النظر عن أيَة إعتبارات أخرى "[1] وهو ما حدث مع المرأة الجزائرية حيث كانت بمؤهلاتها العلمية و معدلاتها المرتفعة في الجامعة استطاعت أن تجد لنفسها مكانًا قويًا خاصة من خلال –التوظيف على أساس الشهادة – الذي يقيم الموظف على أساس مجموع معدل كل سنوات الدراسة لسداسيات بالجامعة ، في السنوات الأخيرة أهلها لهيمنة نسوية على مناصب الشغل .

- وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة لدراسة التي تقول: ساهم تعليم الإناث وتفوقهن في الدراسة في توسيع فرصهن في سوق العمل الجزائري.

الجدول رقم (25) تحليل محتوى السؤال رقم (21) يوضح أسباب أخرى لسيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل الحديثة

	الفئة رقم 15		
وحدات التحليل	أسباب أخرى لسيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل الحديثة	التكرار	النسبة٪
1	نتيجة لكل من وحدات التحليل 2-4-5	8	53.33
2	قوانين الدولة و تعليم الإناث وتفوقهن	5	33.33
3	الحاجة المادية	2	13.33
4	الحاجة الوظيفية	1	6.66
5	تحرر المرأة الجزائرية	1	6.66
المجموع		15	*100*

الهدف من الجدول رقم **25** هو التعمق في الأسباب والعوامل التى أدت إلى هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة : حيث جاءت تصريحات وتحليلات المبحوثين الخبراء كالآتي:

1) بشير الشريف شمس الدين ،مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة ، 2011/2010 ، ص 16

وحدة التحليل رقم (01): فسر المبحوثين أسباب الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة بترابط عدة عوامل منها السياسة العامة لدولة – تعليم الإناث– الحاجة المادية – الحاجة الوظيفية – حيث أجمع المبحوثين على كل ذلك نسبة(53٪) من عدد المبحوثين .

وحدة التحليل رقم (02): في حين أكدت نسبة (33 ٪) من عدد المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات التوظيف على أن السببين الرئيسين للهيمنة النسوية على سوق العمل جاء نتيجة السياسة العامة لدولة + تفوق الإناث في الدراسة على الذكور .

وحدة التحليل رقم(03): أكد المبحوثين بنسبة(13٪) على أن السبب الرئيسي في الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة كان انعكاس للحاجة المادية والفقر والعوز.

وحدة التحليل رقم (04)و (05): جاءت النسب متساوية في هذين الوحدتين وتقدر بنسبة(07 ٪) من عدد المبحوثين حيث صرح بعضهم من أن السبب للهيمنة النسوية على مناصب الشغل هي الحاجة الوظيفية في حين ذهب النصف الآخر لتفسيرها بتحرر المرأة الجزائرية .

من خلال تفسيرات المبحوثين وتحليلاتهم للوضع الراهن وما يشهده سوق العمل من سيطرة نسوية على مناصب الشغل الحديثة للوظيف العمومي فإن هذه الظاهرة لها عدة أسباب وعوامل تكاثفت وترابطت مع بعضها لتخلق في الأخير هيمنة نسوية وهذه الأسباب يأتي في مقدمتها السياسة العامة لدولة والتي تبنت اتفاقيات و المعاهدات العالمية لتقوية دور المرأة في المجتمع ولتثبت الجزائر أنها دولة **ديمقراطية** أمام المجتمع الدولي و تطبق مبدأ تكافئ الفرص بين النساء و الرجال فقامت بمجهودات جبارة إزاء ذلك منذ الاستقلال من بينها تشجيع تعليم النساء

و القضاء على الأمية في أوساطهن و زادت على ذلك في فتح المجال لنساء لتقدم نحو سوق العمل بقوة من خلال إصدار عدة **قوانين** من خلال منظوماتها القانونية ضف إلى ذلك تؤكد نتائج الدراسة على العامل الثاني وهو أيضا عامل أساسي ألا

وهو عامل **تعليم الإناث وتفوقهن في الدراسة** مما أهلهن لنيل مناصب الشغل الحديثة بكثرة عن **جدارة** ، لتأتي عوامل أخرى ثانوية مساهمة في الهيمنة النسوية على مناصب الشغل وهي **الحاجة المادية** في ظل الفقر و العوز الذي ظهر أثر التحولات التي عرفتها الدولة لمساراتها السياسية و الاقتصادية ، **وعامل الحاجة الوظيفية** لهن خاصة في بعض القطاعات الحساسة التي تستدعي وجودهن بعد ما كانت الدولة في حاجة لكوادر نسائية تخدم الحاجة الوظيفية لتتوال أسباب أخرى وإن كانت أضعف من سابقاتها وأقل أهمية إلا أنها ساهمت بشكل ولو محدود في حدوث هيمنة نسوية و **هي تحرر المرأة الجزائرية** من قيود الذكورية التي لا طالما كانت موروثا ثقافيا كامنًا داخل نسيج البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري و مازالت موجودة ولكن بأقل حدة وكان عائق لتطور المرأة في شتى المجالات لسنوات عديدة حيث تؤكد دراسة **عبروس ذهبية** 1989 : أن ظاهرة عمل المرأة خارج بيتها جاء بالخصوص نتيجة للتغيرات التي تحصل في التنظيم الأبوي للعائلة الجزائرية ، حيث تتبع **بورديو** مسار الهيمنة الذكورية من المجتمع القبائلي بالجزائر إلى المجتمعات الأوربية المعاصرة ، حيث تساءل كيف أن تقسيما اعتباطيا بين الجنسين صار بناء مجتمعيًا طبيعيًا، وذلك أن النظام المجتمعي عند أمازيغ القبايل يشتغل كليا بصفته آلة رمزية ضخمة تنزع نحو تأييد الهيمنة الذكورية ، التي يقوم عليها ، التقسيم الجنسي للعمل، للرجال الفلاحة والحصاد والحرب ، وللنساء قطف الزيتون وجمع الحطب، بناء المجال عمومي للرجال وخصوصي للنساء سجينات البيت (...) هكذا فإن أخلاق الشرف الذكورية تحض الرجال على المواجهة والنظر إلى الآخرين داخل عيونهم ضمن وضع مستقيم، في حين أن المرأة القبائلية تبين عن خضوعها ولين عريكتها بأوضاع منحنية أو مقوسة وهي تنظر إلى قدميها[1].

[1]) بيير بورديو، العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ترجمة نظير جاهل ، المركز الثقافي العربي، الطبعة الأولى، بدون بلد ، 1994، ص44.

في حين تغير هذا الوضع الأبوي و هاته الهيمنة الذكورية داخل المجتمع الجزائري بكل مناطقه مع التغير الاجتماعي الحاصل في البيئة الخارجية العالمية نحو تقبل تَعَلُّمْ و عمل المرأة .

وفي المرتبة الأخيرة يأتي عاملين أخريين ومتأخرين هما **الجمعيات النسوية** و **الخدمة الوطنية لذكور** في المساهمة لدفع بعجلة الهيمنة النسوية و زيادة العمالة النسوية في كل القطاعات يوما بعد يوم ولعل ما جاء به المبحوثين الخبراء في كل ما قدمه من تحليلات و تفسيرات لهذا الجدول و لإجابة عن السؤال رقم 21 من المقابلة كان جوابا لكل إشكالية الدراسة و تأكيد لكل فرضيات الدراسة . فكانت تصريحاتهم و تحليلاتهم شاملة وموافية لكل حيثيات الموضوع ولكل جوانب الدراسة وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن توجهنا لمقابلة البحث لهؤلاء الأشخاص الذين اخترناهم بعناية باعتبارهم خبراء في ميادين مسابقات الوظيف و خبراء لهم أقدمية العمل بقطاعاتهم كان مثمرا و أكثر من توقعاتنا و أبعد من طموحات و أهداف الدراسة .

الجدول رقم (26) تحليل محتوى السؤال رقم (22) يوضح الآثار السلبية التي تترتب عن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل:

	الفئة رقم 16		
وحدات التحليل	الآثار السلبية التي تترتب عن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل:	التكرار	النسبة٪
1	خلق عدم توازن في المجتمع بطالة ذكورية و العنوسة–الطلاق	04	50
2	تخليها عن دور المربية وبالتلي خلق جيل غير كفئ من كل النواحي	02	25
3	أصبح للمرأة إزدواجية الدور و بالتالي التقصير من الجهتين	01	12.50
4	عطلهن المرضية وعطلة الأمومة منهكة لميزانية الدولة	01	12.50
المجموع		8 / 15	100 / 53.33

ملاحظة :جاءت النتيجة مناصفة بين الآثار الإيجابية والسلبية في الجدول اللاحق.

يهدف الجدول أعلاه إلى توضيح أهم الآثار السلبية التي تترتب عن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل :

وحدة التحليل رقم (01): أكد الخبراء بنسبة(50٪) من عدد المبحوثين المصرحين على الآثار السلبية للهيمنة النسوي داخل المجتمع على أنها خلقت عدم توازن في المجتمع كالبطالة الذكورية و العنوسة و الطلاق والخلع ...

وحدة التحليل رقم (02):أكد المبحوثين بنسبة(25٪) على أن الهيمنة النسوية أثرت على المجتمع سلبًا وقد فسروا ذلك بـتخلي المرأة عن دور المربية وبالتالي خلق جيل غير كفئ من كل النواحي .

وحدة التحليل رقم (03)و (04): أكد المبحوثين في الوحدتين على أن الهيمنة النسوية أثرت سلبًا على المجتمع بازدواجية عمل المرأة وبالتالي تقصيرها من الجهتين ، في حين فسر البعض الأخر ذلك ب عطلهن المرضية وعطلة الأمومة منهكة لميزانية الدولة ، حيث جاءت تصريحات الوحدتين 04و03 بنفس النسبة(12.50٪).

ذهبت نصف المبحوثين بالتقريب، إلى التصريح بأن الهيمنة النسوية أثرت سلبا على المجتمع الجزائري و خلقت نوع من عدم التوازن ولا استقرار داخل المجتمع وداخل الأسرة، بحكم عدم تقبل المجتمع لظاهرة بحكم أنها جديدة عليه وظهر نتيجة ذلك عدة آفات سلبية منها تقصير المرأة في تأديت أدوارها من الجهتين حيث أشار لذلك كلا من "**حسان تريكي**" و "**العربي حجام**" من خلال بحثهما تحت عنوان "**الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية**" : تغليب البعد الحقوقي على البعد الإلتزامي عند المرأة الجزائرية حيث تطالب بالمساواة في حين تتهرب من أداء الواجبات بحجة نوعها الاجتماعي منها رفض الصيدليات النساء على المناوبة الليلية ، كما أن العديد من العاملات في المؤسسات ل ايرغبن في متابعة التربصات و الندوات ، بحجة مقر سكنهن بعيد مما يؤثر على كفاءتهن. [بتصرف] [1]، هذا من جهة عملها أما من جهة الأسرة و

1)حسان تريكي ،مرجع سابق ،ص 11-12

المجتمع، فينتج عنها الطلاق و الخلع البطالة الذكورية العنوسة و عزوف الرجال على الزواج انحراف أخلاقي للأبناء ...

" إن المبالغة والارتجالية في التوجه نحو تمكين المرأة استجابة للضغوط الممارسة من طرف الحركة النسائية المطالبة بتحسين وضعية المرأة ، يمكن أن يؤدي إلى نتائج وخيمة ويولد انزعاج وعدوانية لدى الرجال، ففي حالات عديدة نجد فئات من النساء يرتفعن في السلم والمكانة الاجتماعية إلى القمة وبسرعة فائقة دون وجود قاعدة موضوعية تبرر ذلك ، مما قد يؤدي إلى تراجع قيم العمل والأداء والفعالية والكفاءة والامتياز....إلخ، وهي عناصر قيمية أساسية لقيام مجتمع مؤسس على الاستغلال الرشيد لموارده البشرية"[1].

الجدول رقم (27) تحليل محتوى السؤال رقم (22) يوضح الآثار الإيجابية التي تترتب عن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل:

	الفئة رقم 17		
وحدات التحليل	الآثار الإيجابية التي تترتب عن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل	التكرار	النسبة
1	أصبحت المرأة منتجة بعد أن كانت مستهلكة فقط	04	57.14
2	تساهم في الاقتصاد الوطني و ميزانية الأسرة	03	42.85
المجموع		7 / 15	100 / 46.66

يهدف الجدول أعلاه إلى توضيح أهم الآثار السلبية التي تترتب عن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل :

وحدتي التحليل رقم(01) (02): أكد فيها المبحوثين على الآثار الايجابية للهيمنة النسوية على المجتمع الجزائري حيث عبرت نسبة(57 ٪) من المبحوثين على أن المرأة أصبحت منتجة بعد أن كانت مستهلكة فقط ، في حين ذهبت نسبة(43٪) من عدد المبحوثين المؤكدين على الآثار الإيجابية في أن المرأة ساهمت في تنمية اقتصادية كما تساهم في ترشيد نفقات الأسرة.

2) حسان تريكي، مرجع سابق ،ص 12.

أكد ما يقارب نصف المبحوثين على أن الهيمنة النسوية على العمل لها أثار ايجابية للمجتمع و يعد من عبر على ذلك أكثر من(50٪) من المبحوثين هن نساء من أكدوا على الآثار الإيجابية لعملهن وباقي النسبة كانت رجال من المبحوثين الذين لهم نظرة إيجابية اتجاه عمل المرأة و أكدوا على أنها الآن أصبحت منتجة بعد أن كانت مستهلكة فقط وأن سيطرتها على بعض القطاعات ليس مشكلة ، بل أنها تؤدي حاجة وظيفية داخل هذه القطاعات و يجب استغلال الرجل في قطاعات أخرى تتناسب و قدراته وإمكانياته ، التي تعد أوسع و أقوم من إمكانيات المرأة ،بالإضافة تصريحهم في مساهمة المرأة في التنمية الوطنية و مساهمتها في ميزانية الأسرة كما لا ننكر أن المرأة العاملة تتوسع في مؤهلاتها الاجتماعية و الثقافية وقبل ذلك مؤهلات علمية و هذا ما يساهم في تنشئة جيل واعي .

<u>الجدول رقم (28) تحليل محتوى السؤال رقم (23)</u> <u>تنبؤات المبحوثين الخبراء لمستقبل المرأة في سوق العمل:</u>

وحدات التحليل	الفئة رقم 17 تنبؤاتكم لوضع المرأة في سوق العمل بالجزائر	التكرار	النسبة
1	سيطرة المرأة على المناصب القيادية والعليا في المجتمع	06	33.33
2	احتلال المرأة لنسبة كبيرة من مناصب الشغل	05	27.77
3	يبقى الحال على ما هو عليه	04	22.22
	تغير الأدوار الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي	03	16.66
المجموع		18	*100*

<u>ملاحظة</u>: جاءت النتيجة مفخمة نظرا لطبيعة السؤال المفتوح وتوسع المبحوثين في الإجابة ،حيث يهدف الجدول أعلاه إلى التعرف على أهم تنبؤات و توقعات الخبراء في مجال عمالة المرأة الجزائرية في المستقبل: جاءت النتائج كالتالي :

<u>وحدة التحليل رقم (01)</u>: أكد فيها المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات التوظيف على أنهم يتنبئون بسيطرة المرأة على المناصب القيادية والعليا في المجتمع الجزائري مستقبلاً بنسبة(33٪).

<u>وحدة التحليل رقم (02)</u>: أكد فيها المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات التوظيف على أنهم يتنبئون احتلال المرأة لنسبة كبيرة من مناصب الشغل في سوق العمل الجزائري مستقبلاً بنسبة(28٪).

<u>وحدة التحليل رقم (03)</u>: أكد فيها المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات التوظيف على أنهم يتنبئون ببقاء الحال على ما هو عليه في سوق العمل الجزائري مستقبلاً بنسبة (22٪) .

<u>وحدة التحليل رقم (04)</u>: أكد فيها المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات التوظيف على أنهم يتنبئون بتغير الأدوار الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري أي تبادل الأدوار بين المرأة والرجل مستقبلاً بنسبة(17٪).

جاءت تصريحات المبحوثين الخبراء في مجال مسابقات وامتحانات التوظيف في مختلف القطاعات بمدينة الجلفة مطابقة لإحصائيات الواقع حيث ذهب الخبراء بتنبؤاتهم نحو التأكيد على توسع سيطرت السيدات وهيمنتهن على مناصب الشغل في سوق العمل الجزائري و هذا فعلا ما تؤكده وزارة العمل و التضامن الاجتماعي عن طريق الإحصائيات التي تقدمها سنويا عن عالم الشغل بالجزائر ، حيث تؤكد أن العمالة النسوية في تزايد سنوي ، فعصر السيطرة النسوية تظهر بوادره ومؤشراته وهذا حسب الخبراء المبحوثين سيؤثر سلبًا على المجتمع في تغير الأدوار داخل البناء الاجتماعي وتحول الجنس الأخر على الهامش ، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى نتائج وخيمة ويولد انزعاج وعدوانية لدى الرجال كما اتضح من خلال تحليل النتائج السلبية للهيمنة كما أسلف ذكرها في الجدول رقم **26**.

فقد عبر " **منير مباركية**" في كتابه "**المواطنة**" على أن التفوق النسوي في الدراسة له أبعاد ودلالات ومؤشرات هامة في المستقبل ،و سيكون له تداعيات في ميدان الشغل

الذي سيشهد تزايدًا مطردًا للعمالة النسوية ، وهو ما يؤكده تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات حول المرأة العاملة في الجزائر، والذي يشير إلى أن الفئة النشطة النسوية مافتئت تزداد، حيث انتقلت من 166000 سنة(2004) إلى 2275000 سنة (2013) أي ارتفاع بنسبة (37 ٪) خلال عشرية.

وأمام هذا المسار التصاعدي لتولي المرأة للمناصب، واحتلالها مكانة معتبرة جدا في مختلف مجالات الحياة ، بل وتتفوق في بعض المجالات على الرجل ، يمكن القول أن الواقع يتغير بسرعة لمصلحة تمكين المرأة في العديد من القطاعات وهو الاتجاه الأغلب الآخذ في التطور والانتشار، وتؤكد التوقعات لآفاق لسنة (2020) بأن نسبة النساء العاملات ستتضاعف مرتين بالنسبة للرجال[1].

4 / تحليل محتوى قوائم الناجحين في مسابقات التوظيف:

4-1/التحليل الكمي لنتائج الناجحين في مسابقات التوظيف :

- نقوم من خلال هذه الخطوة بالبحث عن قوائم الناحجين في مسابقات التوظيف في مؤسسات التي جرت عليها الدراسة وأخذت منها عينة المبحوثين ، حيث نأخذ أيضا من عند المسئولين النتائج من سنة (2010)إلى غاية (2017) و يتم إختيار العينة حسب الوثائق المتوفرة لسنة كامل .

- نقوم بتفيئة نتائج المسابقات على شكل إحصائيات حيث يتم إحصاء الذكور و الإناث و استخراج النسبة المئوية لكل منهما في كل منصب حتى نعرف ما مدى وجود هيمنة نسوية في كل قوائم المسابقات التي تحصلنا عليها .

- ملاحظة النتائج الموجودة في الجدول مأخوذة من نتائج المسابقات التوظيف في القطاعات التي أجريت عليها الدراسة وهي توجد **كملاحق** للدراسة.

1) منير مباركية ، **مفهوم المواطنة في الدولة الديمقراطية وحالة المواطنة في الجزائ**،مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت2013،ص 189.

الجدول رقم (29):نتائج الإدارية لمديرية التربية لولاية الجلفة 2014/2015:

المنصب	ذكور	النسبة	إناث	النسبة	المج	النسبة
رتبة نائب مقتصد	03	٪15	17	٪85	20	٪100
رتبة مقتصد	02	٪22.22	07	٪77.77	09	٪100
رتبة مستشار توجيه2015	03	٪43	04	٪57	07	٪100
عون إدارة	02	٪20	08	٪80	10	٪100
عون حفظ البيانات	/	/	12	٪100	12	٪100
عون إدارة رئيسي	01	٪20	04	٪80	05	٪100
ملحق إدارة	01	٪33	02	٪67	03	٪100
المجموع	**12**	**٪18**	**54**	**٪82**	**66**	**٪100**

نلاحظ من خلال الجول أعلاه:

أن نسبة الإناث الناحجين في مسابقات التوظيف الإدارية بمديرية التربية لولاية الجلفة تقدر بـ 80٪ من عدد الناجحين في حين تقدر نسبة الذكور 18٪ فقط من عدد الناجحين، ويظهر ذلك من خلال كل أنواع الرتب و المناصب الإدارية المذكورة في الجدول ،وتسيطر النساء على نسبة 100٪ من الناجحات في رتبة عون حفظ البيانات ، و تحتل نسبة 85٪ نساء على منصب نائب مقتصد و 78٪ لرتبة مقتصد و على نسبة 80 ٪ نساء على منصب عون إدارة ، وأقل نسبة نجاح بين النساء نلاحظها في رتبة مستشار توجيه .

الجدول رقم (30): نتائج الأساتذة 2014:

الطور	المادة	ذكور	النسبة	إناث	النسبة	المج	النسبة
استاذ تعليم متوسط	فرنسية	15	45.45٪	18	54.54٪	33	100
	علوم طبيعية	2	10٪	18	90٪	20	100
	أدب عربي	2	15.38٪	11	84.61٪	13	100
	رياضيات	9	69.23٪	4	30.76	13	100
	انجليزية	6	54.54	5	45.45٪	11	100
	المجموع	34	37.77٪	56	62.22٪	90	100
أستاذ تعليم ابتدائي	فرنسية	21	38٪	34	62٪	55	100
	لغة عربية	78	27٪	212	73٪	290	100
	المجموع	99	29٪	246	71٪	345	100
أستاذ تعليم ثانوي	اقتصاد	/	/	2	100	2	100
	ادب عربي	4	33٪	8	67٪	12	100
	تاريخ و ج	/	/	4	100٪	4	100
	فيزياء	1	17٪	5	83٪	6	100
	فرنسية	6	50٪	6	50٪	12	100
	ت إسلامية	5	38٪	8	62٪	13	100
	الألمانية	/	/	1	100	1	100
	علوم ط	2	29٪	5	71٪	7	100
	رياضيات	6	67٪	3	33٪	9	100
	انجليزية	4	33٪	8	67٪	12	100
	فلسفة	1	10٪	9	90٪	10	100
	المجموع	29	33٪	59	67٪	88	100
المجموع الكلي للأطوار		162	31٪	361	69٪	523	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه:

الناجحين في مسابقات الأساتذة للأطوار الثلاثة بمديرية التربية لولاية الجلفة لسنة 2014 ، حيث جاءت نسبة الإناث تقدر بـ(69٪) من مجموع الناجحين في

الأساتذة في كل الأطوار حين تقدر نسبة الناجحين الذكور بـ (31٪) فقط أي أقل من نصف عدد الإناث ، حيث تقدر نسبتهن في بـ (71٪) في مقابل نسبة الذكور في الطور الابتدائي تقدر فقط بنسبة (29٪) في مقابل الإناث تقدر نسبتهن بـ (71٪) و في الطور الثانوي تقدر نسبة الإناث بـ (69٪) من عدد الناجحين لتقابلها نسبة الذكور بـ(31٪).

في حين جاءت نسبة الناجحين في الطور المتوسط بالنسبة للإناث بـ(62٪) من عدد الناجحين في حين تأتي نسبة الذكور ب 38٪ من عدد الناجحين في الطور المتوسط للأساتذة .

الجدول رقم (31) نتائج الإدارية ولاية الجلفة 2011

الرتبة	ذكور	النسبة	إناث	النسبة	المجموع	النسبة
مهندس معماري	/	/	**03**	**100**	**03**	**100**
عون إدارة/	**02**	**٪25**	**06**	**٪75**	**08**	**100**
عون حفظ البيانات	/	/	**01**	**100**	**01**	**100**
متصرف	**02**	**٪40**	**03**	**٪60**	**05**	**100**
المجموع	**04**	**٪23.52**	**13**	**٪76.47**	**17**	**100**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه :

أن الناجحين بمصلحة الإدارة المحلية بولاية الجلفة تقدر نسبة الناجحات من النساء تقدر بـ(76٪) في حين نسبة الذكور تقدر بـ(23.50٪) من عدد الناجحين في مسابقات الولاية حيث تظهر نسبة النساء في مناصب كل من مهندس معماري و عون حفظ البيانات بـ(100٪) ، في حين جاءت نسبة الناجحات في منصب عون حفظ البيانات بنسبة(75٪) ، ونجحت نسبة النساء في منصب متصرف بنسبة (60٪).

الجدول رقم(32) نتائج الإداريين والممرضين في قطاع الصحة بالجلفة2013:

المنصب	ذكور	النسبة٪	إناث	النسبة٪	المجموع	النسبة٪
متصرف	03	50	03	50	06	100
ممرضين	09	34.61	17	65.38	26	100
عون إدارة	03	20	12	80	15	100
المجموع	15	31.91	32	68.08	47	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه:

تعد النساء الناجحات في مسابقات قطاع الصحة بولاية الجلفة تقدر بنسبة(68٪)

في حين جاءت نسبة الذكور الناجحين في قطاع الصحة بنسبة(32٪) ، حيث جاءت نسبة الإناث الناجحات في منصب عون إدارة بنسبة(80٪) ، و في منصب ممرض بـ(65٪) ، وفي منصب متصرف إداري كانت النسبة(50٪).

الجدول رقم (33): نتائج مفتشي أملاك الدولة بالجلفة2016:

المنصب	ذكور	النسبة٪	إناث	النسبة٪	المجموع	النسبة٪
مفتش رئيسي لأملاك الدولة	2	40	3	60	5	100
مفتش أملاك الدولة	2	66.66	1	33.33	3	100
المجموع	4	50	4	50	8	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه :

أن نسبة الذكور و الإناث في مديرية أملاك الدولة بالجلفة بنسبة متساوية(50٪)

حيث جاءت نسبة الإناث من مفتش رئيسي لأملاك الدولة(60٪) ،في حين كانت نسبتهن في مفتش أملاك الدولة(33٪).

4-2 /التحليل الكيفي لنتائج مسابقات التوظيف ببعض مديريات الجلفة:

من خلال جداول التحليل الكمي لنتائج مسابقات التوظيف في بعض مديريات الجلفة نلاحظ ارتفاع نسبة الإناث الناجحات بالمقارنة مع نسبة الذكور وتظهر مرتفعة جدا

بثلاث أضعاف عن نتائج الناجحين الذكور في قطاع التربية بشقيه الإداري والتربوي و هذا راجع لكثرة المناصب المفتوحة خلال كل سنة بالقطاع مما جعله محط لاستقطاب أكثر عدد ممكن من المرشحين والمرشحات ، حيث تجد خريجي الجامعة سنويًا في حالة استعداد دائم لإعلانات وزارة التربية عن مسابقاتها نظرًا لتوفر حظوظ أكبر ضمن مديريات التربية التي تفتح سنويا مناصب شغل بعشرات الآلاف للمتخرجين الجامعين في مختلف التخصصات بل و أضافت وزيرة التربية بعد دخولها الوزارة فرص أكبر من خلال قبول أغلب التخصصات الجامعية في مسابقات الأساتذة .

في حين يعرف قطاع الإدارة المحلية بولاية الجلفة تزايد في العمالة النسوية حيث تقدر نسبة النساء الناجحات في المسابقات بما يقارب 80٪ من عدد الناجحين و هو تحول جذري في تركيبة العمال الإداريين حيث قبل سنوات كانت الإدارة أخر توجه للمرأة بعد قطاعي التربية والتعليم في منطقة الجلفة تحديدًا عند الأولياء الذين كانوا يرفضون توجه نساءهم إلى قطاع الإدارة وهذا ما يدل على حدوث تغيير في تركيبة المجتمع الجلفاوي

في حين يشهد قطاع الصحة توسعًا للحضور النسوي القوي حيث حسب النسب أعلاه يمثل ثلثي عمال قطاع الصحة وإن كان لهذا القطاع أقدمية وأولوية في الهيمنة النسوية عليه منذ عقدين أو أكثر من الزمن نظرًا لميول كل من المرأة والوسط الاجتماعي لتقبل العمل فيه ولكن في العشرية الأخيرة شهد توسعا أكبر للحضور النسوي ضمنه.

في حين نلاحظ التقارب الكلي لنسبة الإناث مع الذكور في مديرية أملاك الدولة بولاية الجلفة مع تقدم المرأة بنسبة كبيرة في المراتب العليا بالقطاع كمرتبة مفتش رئيسي بالمديرية التي تقدر نسبتهن فيه بـ(60٪).

كما أن الملاحظ و المدقق لقوائم الناحجين في المسابقات التي وضعت كملاحق للدراسة ينتبه إلى أن في أغلب القوائم تتصدر النساء القوائم و بمعدلات متفوقة على الذكور ،كما أن نسبة الإناث كذلك كبيرة في القوائم الاحتياطية لكل مسابقة

ومنه نستنتج من خلال التحليل الكمي و الكيفي لنتائج الناجحين في مختلف قطاعات مدينة الجلفة أن نسبة الإناث مرتفعة جدا مقارنة مع نسب الناجحين الذكور في مسابقات التوظيف لبعض قطاعات مدينة الجلفة ، وهذا يعني أن المنطقة وإن كانت قبل حقبة من الزمن التي ليست ببعيدة لا تتقبل عمل المرأة أصبحت تشهد هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة حالها فيه حال بقية مدن الوطن الذي يعرف تزايد كبير في العمالة النسوية و هذا ناتج عن التغيرات الاجتماعية التي تشهدها المنطقة وتأثر سكان المنطقة بالانفتاح على البيئة الخارجية سواء البيئة الوطنية أو البيئة العالمية إضافة إلى تقبل سكان المنطقة تعليم الفتيات بعد إدراك أنهن متفوقات على الذكور .

لقد أردنا من خلال تحليل الكمي والكيفي لقوائم الناحجين في مختلف قطاعات الجلفة دعم بحثنا والبرهنة أكثر على موضوع الدراسة ، ودعم نتائج المقابلات الميدانية بمعطيات إحصائية من الواقع والبرهنة أكثر على الفرضية الأولى من الدراسة .



الاستنتاجات

1/ استنتاج الفرضية الأولى

2/ استنتاج الفرضية الثانية

3/ / استنتاج الفرضية الثالثة

4/ الاستنتاج العام



إستنتاج الفرضية الأولى:

أسفرت نتائج تحليل المعطيات المرتبطة بالفرضية الأولى على جملة من الاستنتاجات يمكننا حصرها وفقا لما يأتي:

بداية يمكن القول أن مساهمة المرأة في العمل التنموي ودخولها سوق العمل من أبوابه الواسعة لتقتحم مختلف أوجه النشاط في مختلف القطاعات بالوظيف العمومي بمنطقة الجلفة لا تحددها عوامل مادية فحسب بل هناك عوامل ذات تأثير كبير كانت نتيجة إنعكاس لعدة عوامل مرتبطة أساسا بتغيير في البنى الأساسية للمجتمع الجزائري ،- وبالمجتمع الجلفاوي تحديدا - حيث نلمس ذلك من خلال تضافر مجموعة من الأسباب الثقافية الاجتماعية الاقتصادية و السياسية.

و بما أن عمل المرأة غير معتاد عليه في منطقة الجلفة كان بمثابة الاصطدام الحاصل مع معايير النسق الاجتماعي وذلك قبل سنوات مضت ، ولكن مع تغير كل تلك العوامل و تضافرها أصبح ضرورة هذا ما يمكن أن يفسر دخول المرأة الجلفاوية لسوق العمل بقوة في العشرية الأخيرة فقد تبين لنا :

أن تفاعل كل من الأسباب الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية و السياسية كان نتاج لخلق هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة داخل المجتمع الجزائري و بالمجتمع الجلفاوي تحديدا ذا الطبيعة الريفية و القيم والعادات الخاصة به،

و الذي كان يرى في خروج المرأة لتعليم والعمل أمر محضور ليتأثر في الأخير بالبيئة الخارجية نتيجة تكنولوجيا الاتصال والعولمة ...كغيره من المجتمعات التي تخضع لتغيرات المحيط وتؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية بحكم أنه نسق مفتوح ،وهذا ما طرأ على المرأة الجلفاوية بدخولها سوق العمل ، كما لمسناه من خلال المعطيات و النتائج الميدانية كالآتي:

- هناك عدة عوامل ساعدت المرأة لدخول سوق العمل ويمكن القول أن هذه العوامل تنقسم إلى عوامل أساسية و عوامل ثانوية من بينها :
- تلعب تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في تغير البيئة الداخلية للمجتمع بحكم أنه نسق مفتوح يؤثر و يتأثر بالبيئة الخارجية وهو ما حدث في منظومة

المجتمع الجلفاوي الذي عن طريق التكنولوجيا كسر كل الحواجز والعوائق التي كانت أمام المرأة ليسمح لها بالتعليم فالدخول إلى سوق العمل.

-أن الوضع الاقتصادي الذي آلت إليه الجزائر إزاء تغيير توجهاتها السياسية نحو الانفتاح و العولمة و خروجها من النظام الإشتراكي نحو اقتصاد السوق وخصخصة المؤسسات و تسريح العمال وتخليها عن دعم أسعار السلع الإستهلاكية وفي كل هذه الظروف تغيرت العقلية الجزائرية نحو الانفتاح أيضا للتتقبل الأسر الجزائرية فكرة عمل المرأة و مساهمتها في تحسين الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للأسرة الجزائرية ، ليصل التغيير حتى المناطق الريفية التي كانت في زمن ما منغلقة على نفسها تتحكم فيها العادات و التقاليد وتتقبل منطقة كولاية الجلفة خروج المرأة لسوق العمل ،بل وأكثر من ذلك غزت المرأة الجلفاوية مناصب الشغل الحديثة .

-فالتلاشي أو الاضمحلال:هو قانون طبيعي تسير بمقتضاه كل الأنظمة الكونية ،فظاهرة التلاشي تبدأ عندما يخفق النظام في استيعاب البيئة الخارجية ،لذلك لابد له من أن يخلق التوازن معها لضمان الاستمرار و البقاء [1] وهذا ما حدث مع المجتمع الجزائري –تحديدا المجتمع الجلفاوي – محاولا البقاء في ظل كل التغيرات.

-ساهمت المرأة الجزائرية بعملها في تنمية اقتصادية و اجتماعية وطنية فبعد أن كانت مستهلكة أصبحت منتجة وساهمت في رفاهية على مستوى المجتمع والأسر، كما أن عملها و تعلمها أكسبها تطورا فكريا ثقافيا واقتصاديا وسياسية جعلها تنتج جيلا أكثر تحديا، لقد أصبحت المرأة شريكا للرجل في دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية وذلك بفضل تواجدها في شتى مواقع العمل والإنتاج والإبداع .

-من خلال معطيات الواقع ونتائج الناجحين في مسابقات التوظيف ، إضافة إلى معطيات تحليل المقابلات يتضح أن هناك إرتفاع كبير جدا في نسبة الإناث

---

1) الشماع خليل محمد حسن ، نظرية المنظمة ،دار المسيرة لنشر و التوزيع الأردن: 2001، ص87.

الناجحات في مسابقات التوظيف في العشرية الأخيرة مقارنة بالسنوات الماضية حيث بلغت عمالة النساء في الجزائر نسبة 31٪ حسب تصريح وزارة العمل و التضامن الاجتماعي أي تضاعفت 7 مرات بالمقارنة مع سنوات ماضية وهذا ما يؤكد صحة لفرضية الأولى هناك هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي.

-أن الخدمة الوطنية لذكور حالت دون وصولهم إلى مناصب الشغل وذلك نظرًا لوضعياتهم العالقة لسنوات مما أبقى مناصبهم لصالح الإناث اللواتي يتوجهن لسوق العمل بمجرد تخرجهن دون حواجز.

- إستنتاج الفرضية الثانية:

- توصلت نتائج الدراسة إلى التأكيد إلى أن هناك حاجة وظيفية للنساء في قطاعات عديدة وهذا ما برر استقطابهن بقوة في سوق العمل خاصة في القطاع الثالث " التربية والصحة " كما لا يمكن الاستغناء عنهن في قطاعات أخرى كجهاز الأمن والمطارات حيث يتم تخصيص عملهن في خدمة النساء.

- تبين من خلال الدراسة الميدانية و النظرية معًا أن السياسة العامة لدولة عامل أساسي لبلوغ عمالة نسوية بنسبة كبيرا جدا ، حيث دعمت الدولة المرأة بعد الاستقلال في تعليمها أولاً من خلال إجبارية التعليم ومجانيته و القضاء على الأمية ،كما دعمت

المجال أمامها لتغزو سوق العمل بقوة وتهيمن على مناصب الشغل الحديثة

- يعد العمل الجمعوي عاملاً من عوامل التغيير داخل المجتمع ، و الجمعيات النسوية الجزائرية المطالبة بحقوق المرأة كانت و مازالت تنشط من أجل النهوض وتحسين من وضع المرأة الجزائرية ، وإن أفضت الدراسة الميدانية بمحدودية مجهوداتها ألا أنها ساهمت ولو بجزء بسيط في عمالة نسوية عالية بالجزائر واستطاعت أن تحقق ديمقراطية في تكافئ الفرص في العمل بين الرجل و المرأة وفي كل القطاعات.

– تؤكد الدراسة الميدانية أن الاتفاقيات الدولية ومعاهدات الحركة الجمعوية النسائية للمجتمع الدولي عامل أساسي وقوي في ظهور سيطرة نسوية على مناصب الشغل الحديثة في العشرية الأخيرة من القرن الحالي عالميًا و وطنيًا ،حيث تضغط هذه الاتفاقيات على الدولة للالتزام بمعاهداتها من أجل تحقيق مصالح معينة.

– أثبتت الدراسة الميدانية أهم القطاعات التي تعرف تواجد نسوي قوي حيث تصدر القطاع الثالث المرتبة الأولى ،حيث نسبة النساء فيه ضعف نسبة الرجال أي كل رجل يقابله امرأتان حسب معطيات الجانب الميداني ،ليأتي بعدها من حيث الترتيب قطاع الإدارة و الخدمات ، ثم قطاع القضاء والشرطة.

– إستنتاج الفرضية الثالثة:

– أكد الخبراء في مجال مسابقات التوظيف على أن المترشحات لمسابقات التوظيف أكثر بكثير من عدد المرشحين نظرًا لتفوق العنصر النسوي في الدراسة و مخرجات الجامعة أكثرها إناث ، وبالتالي أحدث سيطرة نسوية على مناصب الشغل.

–أكدت معطيات و نتائج البحث الميداني أن الهيمنة النسوية على مناصب الشغل الحديثة في الوظيف العمومي لها أثر كبير في إحالت الذكور على البطالة مما أدى إلى خلل وظيفي داخل المجتمع و تغير الأدوار، فيؤكد روبيرت ميرتون "المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفة حيث يشير من خلال مفهومه هذا إلى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه ،فالتفرقة العنصرية مثلا قد تكون معوقًا وظيفيًا في مجتمع يرفع شعار الحرية و المساواة، ويقول أن مفهوم الخلل الوظيفي بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة

لفهم ودراسة –الديناميات الاجتماعية و التغير– [1] " فالمرأة الجزائرية بخروجها للعمل أحدثت ديناميكية اجتماعية.

– من خلال الدراسة الميدانية و الدراسة النظرية و ما جاءت بها كل من معطيات وإحصائيات الواقع ، تبين أن تعليم الإناث وتفوقهن في الدراسة في مقابل عزوف الذكور على الدراسة ،عامل رئيسي و مهم أدى إلى سيطرت النساء على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي ،فقد أكدت مصادر وزارة التربية و التعليم الوطنية من خلال إحصائياتها السنوية على أن الإناث أثبتنَ جدارتهن في كل الأطوار الدراسية و تفوقهن على الذكور في شهادات التعليم الابتدائي و الثانوي مما أهلهن لدخول الجامعة و التخرج منها ، وبالتالي غزو سوق العمل .

فقد أولى المحللين و العلماء السوسيولوجيين عناية فائق لدور المدرسة و التعليم في تحقيق ذات الفرد و كيانه داخل المجتمع حيث يرى كلا من :

–**الاتجاه البنيوي الوظيفي:** تتحدد وظيفة النظام التربوي في التنشئة الاجتماعية للفرد وإعداده المهني لتسهيل إندماجه في المجتمع (إميل دوركهايم، تالكوت بارسونز).

–**الاتجاه الماركسي:** يرى أن التعليم يعيد إنتاج السيطرة أي إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع، من خلال إعادة إنتاج المهارات اللازمة لكفاءة العمل، ثم نقل الإيديولوجية المسيطرة وإضفاء الشرعية عليها (ألتوسير).

وهذا ما حدث تماما مع المرأة الجزائرية حيث بفضل التعليم وجدت لنفسها مكانة بل وتعدت لأكثر من ذلك بالسيطرة على مناصب الشغل الحديثة في سوق العمل الجزائري.

–**الاتجاه المنهجي الفرداني:** يخرج من إطار الجدل الماكروسوسيولوجي حول صلة المدرسة بالمجتمع إلى مجال ميكروسوسيولوجي من خلال تركيزه على مفهوم الفرد

[1]) عدلي أبو طاحون، النظريات الاجتماعية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث ،بيروت : بدون سنة النشر، ص 245.

والاستراتيجيات الفردية (رايمون بودون)

-**الاتجاه البنيوي التكويني:** يعتبر النظام التربوي، بنية تتشكل من فاعلين (أساتذة، بيداغوجيون، متمدرسون،...)، ينخرطون في تفاعل، يعبر عن **علاقات القوة** في تشكيلة اجتماعية معينة، ويساهم من خلال مفعوله الخاص في حفاظ الطبقات السائدة[1].

يرفض بورديو النظر إلى المجتمع كما لو كان وحدة متكاملة ومنسجمة (التوجه البنيوي الوظيفي)، أو كتل منقسمة حسب ملكية وسائل وقوى الإنتاج بين المالكين وغير المالكين (التوجه الماركسي)، بل يعتبره فضاء متشكلا من حقول (سياسية، علمية، أدبية، جامعية، قانونية، دينية، صحفية، تربوية،...) يشغلها مفوضون agent مهيمنون وآخرون مهيمن عليهم، بوساطة الرأسمال لا المادي فحسب، بل الرأسمال الرمزي والاجتماعي والثقافي كذلك [2]، وهذا ما طرأ على المرأة الجزائرية حيث بفصل رأسمالها التربوي التعليمي استطاعت أن تفرض سيطرتها على سوق العمل الجزائري.

[1]) حساين المأمون، سوسيولوجيا الهيمنة عند بياربورديون:https://www.facebook.com/sociologie.militant/posts، تاريخ الإطلاع : 2017/10/28 ، سا: 9:30

[2]) حساين المأمون ، مرجع سابق .

الاستنتاج العام:

لأجل التأكد من صحة الفرضيات توجهنا إلى الميدان بحثًا عن أفراد العينة بطريقة قصدية ، في كذا مؤسسة من مؤسسات الجلفة ، وقد جاء عدد العينة 15 خبير في مجال المسابقات ، موزعين على عدت منظمات ، وقد تم البحث عن أكثر من ذلك عددًا ، ولكن لم يتسنى لنا ذلك نظرا لعدم تقبل و رفض البعض لنا و عدم مقابلتنا وهناك من تخوف من تقديم إحصائيات واضحة لنا بحجة سر المهنة.

بعد ذلك عمدنا إلى تفريغ و تبويب و تحليل و تفسير المعطيات وركزنا على تبويب التبريرات التي قدمها المبحوثين شفويا في حالات الإجابات المفتوحة ، كما قمنا بتحليل كمي و كيفي لنتائج الناجحين في مسابقات التوظيف حتى نخدم موضوع الدراسة أكثر كما عمدنا إلى توفير إحصائيات حقيقية من خلال الجانب النظري ، فكل هذه الخطوات من أجل الوصول و الإحاطة بكل حيثيات الدراسة و تأكيد فرضياتها.

ثم قمنا بمقارنة النتائج التي كانت مفترضة (الفرضيات) بالنتائج التي أسفرت عنها كلاً من المقابلات و معطيات الواقع كما يأتي :

تثبت معطيات الواقع و نتائج الدراسة أن هناك فعلا هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة للوظيف العمومي وهذا ما لاحظناه من خلال تحليل محتوى نتائج مسابقات التوظيف الحديثة في عدت مؤسسات في مدينة الجلفة ، إضافة إلى ما صرح به الخبراء الذين لاحظوا ارتفاع واضح ومحسوس للعنصر النسوي في نتائج المسابقات التوظيف الحديثة و أكدوا على أن الظاهرة بدأت في التفاقم مع بدايات سنة 2010. ولكن يجب التأكيد على أن نسبة النساء العاملات في الجزائر لم تتعدى 31 ٪ فقط فنحن من خلال دراستنا أثبتنا وجهتنا المحددة و هي الهيمنة النسوية على مناصب **الشغل الحديثة فقط** ، في حين عددهن لم يتغلب على عدد الذكور في الوظيف العمومي نظرًا لقدم عمالة الرجل ضمن هذا القطاع .

كما أكدت مجمل دراستنا بشقيها النظري و الميداني على أن وصول السيدات لمقاعد لا تعد ولا تحصى ضمن الوظيف العمومي جاءت بعد مجهودات ضخمة قامت بها

الدولة ضمن سياستها العامة من أجل تحقيق عدة غايات منها تحقيق عدالة في تكافئ الفرص في مناصب الشغل من أجل تحقيق غاية ديمقراطي ، كما سعت من خلال سياستها إلى تحقيق كفاية نسوية و حاجة قطاعية لهن بعد أن عانت لسنواتٍ من نقص في الكوادر النسوية في بعض المجالات التي لا غنى فيها عنهن و لا تصلح للرجل .

ليظهر من خلال مجمل هذه الدراسة أيضا أن هناك تفوق أنثوي في الدراسة أجمعت عليه كلاً من معطيات و إحصائيات الواقع ، وكذا تصريحات الخبراء من خلال إجاباتهم و تحليلاتهم في مقابلة الدراسة ، في مقابل عزوف الذكور على الدراسة للتفوق عليهم الإناث في كل أطوار الدراسة و تنتقل بسلاسة إلى الجامعة التي تعد مخرجاتها معظمها نساء وعكس ما صرح بيه بعض الخبراء أنهن من مخرجات التخصصات الأدبية ، فمعطيات الواقع تثبت تفوق الإناث في كل التخصصات العلمية و الأدبية و المطلع على إحصائيات الجانب النظري يظهر له ذلك ، كما يظهر له من خلال ملاحق الدراسة التي تناولت نتائج الناجحين في مسابقات التوظيف تصدر السيدات لمعظم قوائم الناجحين و بمعدلات مرتفعة .

حيث أكدت الدكتوراه **سعداوي زهرة** من خلال دراسة قامت بها فقد صرحت إلى القول : من الملاحظ أنّ الطالبات تدرس جميع التخصصات وفي فرع التكنولوجيا حتى ، حيث إنتقلت نسبة الطالبات في فرع العلوم الدقيقة من 44,9 إلى 59,4 خلال نفس الفترة أي بزيادة 14,5 نقطة.

ومن الملاحظ إقبال الطالبات على الفروع التكنولوجية التي كانت حكرًا على فئة الذكور سابقا ويمكن تفسير هذا الإقبال بالحركية الجديدة للمهن كالإعلام الآلي والإلكترونيك وتعتبر العلوم الطبية من الفروع المفضلة لدى الطالبات لسنة 2000 حيث تمثل نسبتها % 58,9 من إجمالي طلبة هذا الفرع [1].

[1]) سعداوي زهرة ، **مجلة واقع التنمية الاجتماعية الاقتصادية للمرأة في المجتمع الجزائري** ، http://www.univ-chlef.dz/eds ، تاريخ الاطلاع :

تميّز النظام التربوي بمردود داخلي ضعيف يظهر أكثر من خلال إرتفاع عدد التلاميذ المعيدين للسنة الدراسية وكذا الذين تم إقصائهم من المدرسة والراسبين في مختلف الإمتحانات غيّر موازين الكفة وبالتالي سجلت البنات نجاحا أكثر من الذكور في الدراسة على جميع المستويات وينعكس ذلك في إرتفاع بالغ لنسبة البنات في الثانوي والتعليم العالي وهو ما توضحه نتائج دراسة **زهرة سعداوي**[1]

[1]) زهرة سعداوي ، مرجع سابق .



الخاتمة



الخـــاتمـــة:

منذ عقود من الزمن شهدت وضعية المرأة الجزائرية وفي مختلف المجالات الحياة عدة تحولات منذ الاستقلال إلى الآن، فقد تأثر و ضعها مثلها مثل الرجل بسائر التحولات التي شهدتها البلاد وتحكمت في ظروفها كل العوامل الثقافية الاجتماعية الاقتصادية والسياسية للوطن الذي طرأ عليه تغيرات عديدة مست الفرد الجزائري ، وبما أن المرأة جزء من هذا المجتمع فمستها نفس التغيرات .

خاصة على مستوى التشريعات والقوانين والمراسيم الصادرة في حق النساء من أجل تمكين المرأة في كل القطاعات اجتماعيا ثقافيا سياسيا واقتصاديا؛ فجاءت تلك المبادرات بمثابة الدافع الحقيقي لتشجيع المرأة للعمل الريادي ومشاركتها في العملية التنموية.

فكل المجهودات المبذولة في سبيل تشجيع المرأة الجزائرية لولوج عالم الشغل ودخول سوق العمل كانت مثمرة و استطاعت إقحامها في سوق العمل وبقوة ، فسيطرة على قسم كبير و لا يستهان به من مناصب الشغل في الوظيف العمومي في الوقت الراهن

في شتى المجالات و القطاعات ،فقد راهنت بمستواها الدراسي و تفوقها على الذكور بهيمنة على مناصب الشغل فحققت إنجازات كبيرة و في ظرف قياسي ، فأدت حاجة وظيفية ملحة لها داخل سوق العمل ، وقد جاء ذلك نتاجًا لعوامل رئيسة و أخرى ثانوية ساهمت من قريب و من بعيد في زرع هيمنة نسوية على مناصب الشغل وهذا ما تأكد لنا من خلال كل من الدراسة النظرية و الدراسة الميدانية في بحثنا كالآتي:

لقد برهنت كلاً من الدراسات النظرية و الميدانية و بقوة على صحة الفرضية الأولى من الدراسة وأكدت أن هناك هيمنة نسوية على مناصب الشغل الحديثة بالوظيف العمومي و إن كانت نسبة النساء العاملات به تبلغ 31٪ فقط .فنحن لا نؤكد على وجود توسع عمالة نسوية قديمة داخل القطاعات ،ولكن حاولنا أن نثبت من خلال دراستنا هذه أن الهيمنة النسوية لم تتعدى مجال المناصب الحديثة مبرهنينا على ذلك

من خلال نتائج المسابقات التوظيف بعد سنة 2010 . بالإضافة إلى ما أسفرت عنه نتائج المقابلات مع مجموعة من الخبراء في مجال مسابقات التوظيف الذين أكدوا على نجاح الإناث بشكل مرتفع جدا في مسابقات التوظيف في مقابل نتائج الذكور و أرجعوا ذلك لتضافر أسباب عديدة منها:

-العوامل السياسية وهي: السياسة العامة لدولة التي تتبنى تحقيق المعاهدات والاتفاقيات الدولية الداعمة للحقوق المرأة من أجل إثبات أنها دولة ديمقراطية تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين ، فسعت لذلك منذ الاستقلال وفي بادئ الأمر مع مجانية وإجبارية التعليم و القضاء على الجهل في الأوساط النسائية لتواصل مسيرتها الديمقراطية في سن قوانين و دساتير تخدم مصالح المرأة الجزائرية وتشجعها بقوة في دخول سوق العمل كفرض قوانين تحرم التمييز بين الجنسين في العمل كما فتحت لها المجال أمام وظائف كانت ممنوعة على المرأة في زمن ما ، مثل الشرطة و القضاء .

-العوامل الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد كان لها أثر واسع في التغيير من وضع المرأة الجزائرية والمرأة العاملة تحديدا، فأمام التحولات الاقتصادية الكبرى التي شهدتها الجزائر نحو ما يعرف باقتصاد السوق ، والانفتاح على العولمة أدى إلى تحولات جذرية في كل جوانب المجتمع منها تخلي الدولة عن دعم الأسعار الاستهلاكية ، مما أثر على القدرة الشرائية للمواطن ، وأدى بتغير مبادئ الوسط الاجتماعي إلى تقبل خروج وعمل المرأة لتساهم في تحسين المستوى المعيشي ،وقد كان هذا بالموازاة مع أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ذلك و مالهم من تأثير على المجتمعات حيث ساهمت التكنولوجيا أيضا في تغيير الفكر الاجتماعي للمواطن الجزائري و الانفتاح على موضوع عمل المرأة. بالإضافة إلى النشاط الجمعوي النسائي و دوره في الضغط على الجهاز الحكومي من أجل المطالبة بحقوق المرأة و بالمساواة مع الرجل في شتى مجالات الحياة ، من بينها المطالبة بتكافؤ الفرص في العمل و توسيع نشاطها الوظيفي في كل القطاعات ، لتساهم المرأة في مواقعها الحالية في تنمية

اقتصادية واجتماعية بعد أن كانت مهمشة لسنوات ،وبعد أن كانت مستهلكة أصبحت منتجة و تؤدي وظيفة و دور اجتماعي .

لقد تمخض عن كل من الدراسة الميدانية و الدراسة النظرية ما يثبت صحة الفرضية الثانية التي تؤكد أن المرأة بعملها تؤدي حاجة و ظيفية في عدت قطاعات حيث أكدت المعطيات الميدانية أن هناك قطاعات لا غنى لها عن المرأة لتؤدي حاجتها الوظيفية مثل قطاع التربية والتعليم لان المرأة بطبعتها ممرضة في ببتها و مربية ، كما لا يمكن الاستغناء عنها في ميادين إدارية لأنها واجهة جيدة وتحسن التعامل مع الأفراد ،في حين استوجب وجودها في أجهزة الأمن والمطارات لتخدم في هذا المجال السيدات :المسافرات و المسجونات و المتهمات ....فهي تقريبا في كل القطاعات لها حاجة وظيفية .

كما كان نتاج الفحص الميكرو سوسيولوجي الذي جاء بعد دراسة نظرية و ميدانية إلى صحة الفرضية الثالثة عن طريق إحصائيات الواقع ومعطيات تحليل محتوى المقابلات فقد كان توصل النساء إلى هيمنة نسوية و سيطرة تامة على مناصب الشغل الحديثة في الوظيف العمومي لم يأتي من فراغ ولكن جاء عن جدارتهن و تفوقهن في الجانب الدراسي على الذكور ، حيث كانت المرأة من خلال تمسكها بتعليمها تسعى إلى التحرر من القيود الأبوية و إثبات ذاتها ، وفعلا تمكنت من ذلك ووجدت لنفسها مكانة معتبرة في الأوساط الرجالية وأصبحت تساهم في إحالتهم على بطالة ذكورية .

كما توصلنا من خلال نتائج الدراسة الميدانية إلى ظهور تنبؤات الخبراء إلى توسع مجال المرأة في العمل وسيطرتها مستقبلا على المناصب القيادية لدولة ، وأشار الخبراء إلى أن الوضع يبشر بالخطر. في حال حدوث ذلك يؤدي إلى اختلال التوازن داخل المجتمع الجزائري و تغير الأدوار داخل البناء الاجتماعي وظهور آفات اجتماعية كثيرة كالطلاق ، التفكك الأسري ، الخلع ،عزوف الرجال على الزواج ، العنوسة ، خلق جيل غير قادر على مواصلة المسيرة.



الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله
مدرسة الدكتوراه
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

استمارة مقابلة رقم : ....



دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية الجلفة

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيمات و المناجمنت

إعداد الطالبة :
- **سعدية سويح**

إشراف:
أ- د: عز ا لدين بوكربوط

ملاحظة هامة :

- ***نوجوا من سيادتكم الإجابة بكل شفافية لأن بيانات هذه الاستمار ة مهمة وسرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية.***

- وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

السنة الدراسية 2017/2016

المحور الأول : البيانات الشخصية :

1/ الجنس: أنثى ⬭ ذكر ⬭

2/ العمر : أقل من 30 ⬭ 30–40سنة ⬭

41 –50سنة ⬭ 51 فأكثر ⬭

3/ قطاع العمل:

4/ المنصب الحالي:..

....

5/المهام الموكلة إليك خلال إجراء عمليات المسابقة...

6/ الخبرة في مجال تخصصك: أقل من 5 سنوات ⬭ من 5 –10 ⬭

10–15 ⬭ أكثر من 15 ⬭

المحور الثاني : هناك هيمنة نسوية إلى حد ما على مناصب الشغل بالوظيف العمومي بالجزائر- تحديدا بولاية الجلفة.

7/ ما هي الأسباب التي ساعدت المرأة الجزائرية لدخول سوق العمل بقوة ؟

....

....

....

8/ هل الانفتاح على السوق و العولمة دور في سيطرة النساء على أغلب مناصب الشغل الحديثة ؟

غالبا ⬭ أحيانا ⬭ لا دور لها ⬭

9/ هل للأعلام و الاتصال و التكنولوجيا دور في خروج المرأة وسيطرتها على مناصب الشغل في الآونة الأخيرة ؟ غالبا ⬭ أحيانا ⬭ لا دور له ⬭

10/ هل ساهمت المرأة بدخولها سوق العمل في تنمية اجتماعية واقتصادية على المستوى الوطني أم لا؟

نعم ⬭ لا ⬭

فسر جوابك...

11/ كيف جاءت نسبة نجاح الإناث في مسابقات التوظيف في الآونة الأخيرة بالمقارنة بالسنوات السابقة؟

نسبة مرتفعة جدا ⬭ نسبة مرتفعة نوعا ما ⬭ نسبة متوسطة ⬭ نسبة غير مرتفعة ⬭

12/ هل الخدمة الوطنية للذكور حالت دون وصولهم لمناصب الشغل و بالتالي سيطرة العنصر النسوي أكثر؟

غالبا ◯ أحيانا ◯ لا دور لها ◯

كيف ذلك؟...

....

....

<u>المحور الثالث : السياسة العامة بالجزائر لها دور نوعا ما في هيمنة العمل النسوى بالجلفة</u>

13/ هل دخول المرأة لسوق العمل بقوة استدعته الحاجة الوظيفية لهن ؟

نعم ◯ أحيانا ◯ لا ◯

كيف ذلك:...

14/ هل الدستور و القانون الجزائري سبب رئيسي في دعم وتشجيع المرأة على العمل ؟

غالبا ◯ أحيانا ◯ لا دور له ◯

- في حالة نعم ، إلى ماذا تهدف السياسة من خلال ذلك ؟..

....

....

....

15/ هل للجمعيات النسوية دور فاعل في السيطرة النسوية على مناصب الوظيف العمومي تحديدا بقطاع التربية ؟ غالبا ◯ أحيانا ◯ لا دور لها ◯

16/ هل الاتفاقيات الدولية التي تعقدها الجزائر مع المنظمات العالمية التي تدعم حقوق المرأة عامل أساسي في وصول هذه النسبة من النساء لسوق العمل بشكل عام وبقطاع التربية بشكل خاص؟

غالبا ◯ أحيانا ◯ لا دور له ◯

فسر إجابتك...

17/ في رأيك ما هي أكثر المجالات والقطاعات التي تظهر فيها النساء بقوة ؟

- قطاع التربية ◯
- المؤسسات الاقتصادية ◯
- الصحة ◯
- الإدارة والخدمات ◯
- القضاء والشرطة ◯

<u>المحور الرابع : السيطرة النسوية على سوق العمل جاءت نتيجة لتعليم و تفوق العنصر النسوى وجدارتهن في الدراسة:</u>

18/ هل عدد المترشحات للمسابقات التوظيف أكثر من عدد المترشحين ؟

أكثر بكثير ◯ أكثر بقليل ◯ متعادلة ◯ الذكور أكثر ◯

- في حالة المترشحات أكثر بماذا تفسر ذلك؟..

....

....

19/ هل سيطرة العنصر النسوي أدت إلى ارتفاع نسبة بطالة في الأوساط الذكورية ؟

غالبا ◯ أحيانا ◯ لا علاقة لهن ◯

20/ هل النساء أثبتن جدارتهن في التعليم و الدراسة و تفوقهن على الذكور ؟ و هذا ما سهل وصولهن إلى المناصب بقوة ؟

غالبا ◯ أحيانا ◯ لا ◯

21/ هل هناك أسباب أخرى لسيطرة العنصر النسوي على مناصب الشغل الحديثة ؟ أذكرها

....

....

....

....

22/ هل تترتب عن الهيمنة النسوية لمناصب الشغل الحديثة أثار سلبية أم ايجابية داخل المجتمع الجزائري؟

–في حالة ايجابية، أذكرها..

....

....

....

–في حال سلبية ،أذكرها..

....

....

....

23/ ما هي تنبؤاتكم لوضع المرأة في سوق العمل بالجزائر ؟

....

....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الجلفة

مديرية الإدارة المحلية

مصلحة المستخدمين

جدول خاص بترتيب المترشحين حسب معايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق برتبة عون إدارة
طبقا للمنشور رقم 07 المؤرخ في 2011/04/28

الرقم التسلسلي	رقم التسجيل	الاسم و اللقب	تاريخ الإزدياد	مجموع النقاط	قرار اللجنة
1	6	مسعودي خيرة	02/06/1985	14.5	ناجحة
2	175	عمراني فريد	18/04/1980	13	ناجح
3	25	خضراوي عبدالله	11/04/1981	12,57	ناجح
4	43	بيض الغول فطيمة	19/10/1985	12,44	ناجحة
5	169	فرجاوي زهرة	11/07/1987	12	ناجحة
6	94	ركرك هجيرة	09/11/1987	11,66	ناجحة
7	22	صحراوي ربيعة	07/10/1983	10,83	ناجحة
8	129	ربيعي نوال	10/04/1982	10,74	ناجح
9	6	عرعور أمال	15/04/1990	10,23	إحتياط
10	10	سحيم سهام	27/01/1987	9,53	إحتياط
11	8	لعيوج لخضر	17/10/1979	9,5	إحتياط
12	155	سليليح زهرة	07/09/1970	9,25	إحتياط
13	71	بلمداني علي	08/04/1973	9,25	إحتياط
14	194	صدوقي أحمد	15/05/1982	9,24	إحتياط
15	134	بلحاج عبد القادر	20/06/1986	9,22	إحتياط
16	108	وناسي محمد	19/01/1987	9,18	إحتياط
17	135	بن علي مليكة	31/05/1980	9,02	
18	201	عريشة حليمة	25/07/1970	9	
19	206	قمموز علي	05/05/1971	9	
20	166	زروقي فتيحة	16/01/1975	9	
21	139	لعجال خالد	28/06/1975	9	
22	173	بن سليمان ساعد	05/08/1976	9	
23	179	بن سعدة أحمد	28/06/1979	9	
24	181	هرير عمر	24/10/1980	9	

1/6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الجلفة

مديرية الإدارة المحلية

مصلحة المستخدمين

جدول خاص بترتيب المترشحين حسب معايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق برتبة مهندس معماري
طبقا للمنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011

الرقم التسلسلي	رقم التسجيل	الاسمو اللقب	تاريخ الازدياد	مج موع النقاط	قرار اللجنة
1	9	رابح فاطمة	24/01/1988	9,29	ناجحة
2	8	بوزندة إيمان	14/05/1991	8,76	ناجحة
3	10	محمدي أمنة	22/06/1991	8,32	ناجحة
4	17	عيساوي عبد الله	28/04/1991	7,91	إحتياط
5	20	قاسم فاطمة الزهراء	26/05/1990	7,82	إحتياط
6	15	عرابي فضيلة	10/04/1987	7,02	إحتياط
7	22	حدي سارة	09/10/1989	6,97	
8	7	شارف محمد	19/01/1988	6,81	
9	6	جقيمة نوال	31/05/1991	5,75	
10	11	مرابط حليمة	06/12/1988	5.56	
11	5	ميمون خديجة	15/04/1981	5.05	
12	14	براهيمي عبد الجليل	21/12/1989	/	غائب
13	2	سايح زينب	10/04/1987	/	غائب
14	4	بوخلخال رشيدة	22/02/1988	/	غائب
15	18	بن سالم سارة	28/04/1991	/	غائب
16	12	صلوحي عبد الرحمان	09/12/1990	/	غائب
17	3	جقال حورية	03/03/1990	/	غائب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الجلفة

مديرية الإدارة المحلية

مصلحة المستخدمين

جدول خاص بترتيب المترشحين حسب معايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق برتبة متصرف إداري
طبقا للمنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011

الرقم التسلسلي	رقم التسجيل	الاسمو اللقب	تاريخ الازدياد	مج موع النقاط	قرار اللجنة
1	155	تواتي رملية	28/11/189	11.26	ناجحة
2	96	قادري ناجية	12/03/1988	11.01	ناجحة
3	101	خضراوي زهية	11/02/1985	10.62	ناجحة
4	112	مادني حبيب	02/12/1982	10.23	ناجح
5	20	بن رمان طاهر	01/08/1987	10.07	ناجح
6	98	بن يحي محمد	30/05/1981	10.01	احتياط
7	22	ساهل عبدالرحمان	06/06/1985	9.93	احتياط
8	11	بلعارية أحلام	23/12/1978	9.85	احتياط
9	126	مختاري دلالة	29/03/1983	9.85	احتياط
10	119	لعوافي مريم	12/07/1981	9.45	احتياط
11	131	براهيمي خضرة	03/04/1984	9.36	
12	102	ميمون عبد القادر	27/12/1987	9.12	
13	21	هلوب سامية	25/05/1986	9.02	
14	14	نوراني حكيم	22/02/1987	8.99	
15	108	قاسيمي وهيبة	14/09/1889	8.79	
16	198	لهادي جيهاد	26/09/1988	8.54	
17	9	رحمون فاروق	16/03/1980	8.46	
18	5	صادقي كمال	خلال 1976	8.33	
19	91	مصطفاوي لمين	13/07/1985	8.22	
20	75	بختي مصطفى	19/02/1882	8.07	
21	68	بورقدة فطيمة	21/10/1986	7.89	
22	154	سليماني ثريا	11/09/1889	7.55	
23	41	مريخ نورالدين	31/05/1879	7.12	
24	32	راقد مداني	01/11/1988	6.45	

9/1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الجلفة

مديرية الإدارة المحلية

مصلحة المستخدمين

جدول خاص بترتيب المترشحين حسب معايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق برتبة عون حفظ البيانات
طبقا للمنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011

الرقم التسلسلي	رقم التسجيل	الاسمو اللقب	تاريخ الازدياد	مج موع النقاط	قرار اللجنة
1	14	رحمون نجاة	25/05/1984	15.12	ناجحة
2	3	نحو خديجة	13/02/1985	13.02	إحتياطية
3	11	مسعودي حكيم	28/07/1986	12.75	
4	4	جيلاني نادية	02/01/1975	12.50	
5	5	كحيل بركاهم	20/10/1979	12.09	
6	17	موساوي ناجية	18/01/1983	11.89	
7	15	بن عياط سميرة	2/05/1980	11.02	
8	16	فكرون حفيظة	12/09/1985	10.00	
9	20	بن سعيد ليلى	30/08/1983	9.91	
10	7	شرقة محمد	28/07/1984	9.23	
11	13	لحرش نوالدين	19/02/1992	8.75	
12	9	بن عيسى فاطمة	2/02/1987	8.25	
13	6	قراش أمينة	09/05/1985	8..3	
14	12	سويسي رضوان	15/02/1985	7.90	
15	2	بن علي نور الهدى	10/05/1983	7.50	
16	18	دراوي مصطفى	7/06/1990	7.06	
17	1	عمراوي سعده	خلال 1977	6.00	
18	19	ربيع نصيرة	3/10/1987	5.55	
19	8	الخذير وليد	16/05/1993	4.19	

ملحق إدارة

- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق :

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	بن حلية	حنان	1982-01-31	12.00	
02	بن مرس	ليلى	1981-03-17	10.50	
03	عياد	خالد	1981-12-11	10.42	

01 - 1 - القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	بوطرف	شفيقة	1985-10-05	10.16	
02	حاجي	وفاء	1978-01-18	10.00	
03	قلي	حسني	1981-04-18	10.00	

رئيسا مدير التربية

عون إدارة رئيسي

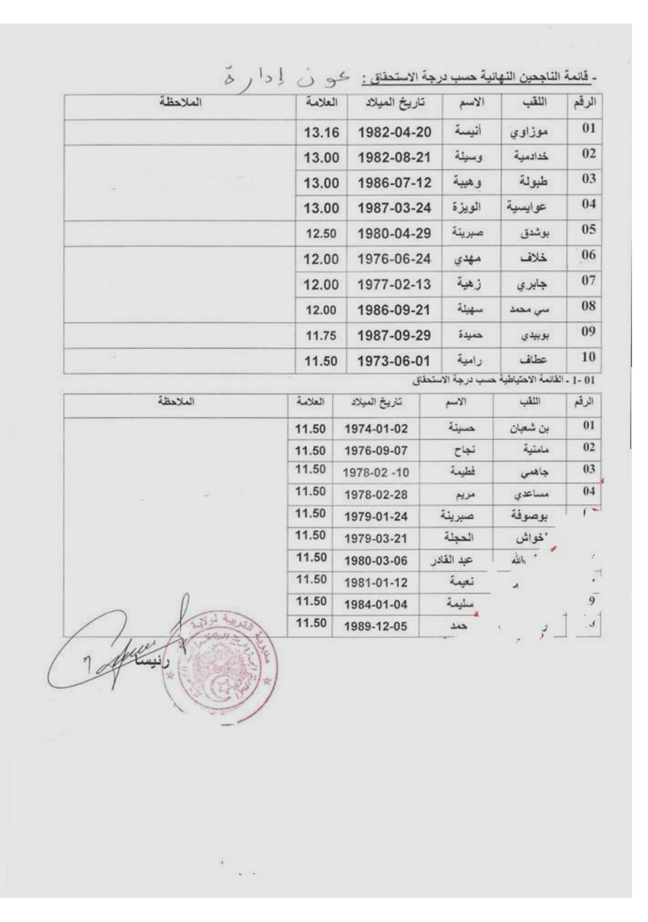
- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق :

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	مزهود	أحلام	1978-05-06	13.00	
02	العيفة	امال	1985-02-28	11.50	
03	متيجي	سعاد	1981-11-23	10.50	
04	شايب الدرعين	محمد	1983-05-08	10.50	
05	بعلي	نادية كريمة	1972-08-25	10.00	

01 - 1 - القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	خضري	ربيحة	1975-02-09	10.00	
02	بكار	سامية	1980-08-28	10.00	
03	بن الشيخ	اسماء	1982-03-23	10.00	
04	سلامي	مها	1987-02-01	10.00	
05	تومي	بدر الدين	1988-08-20	10.00	

رئيسا



عون إدارة

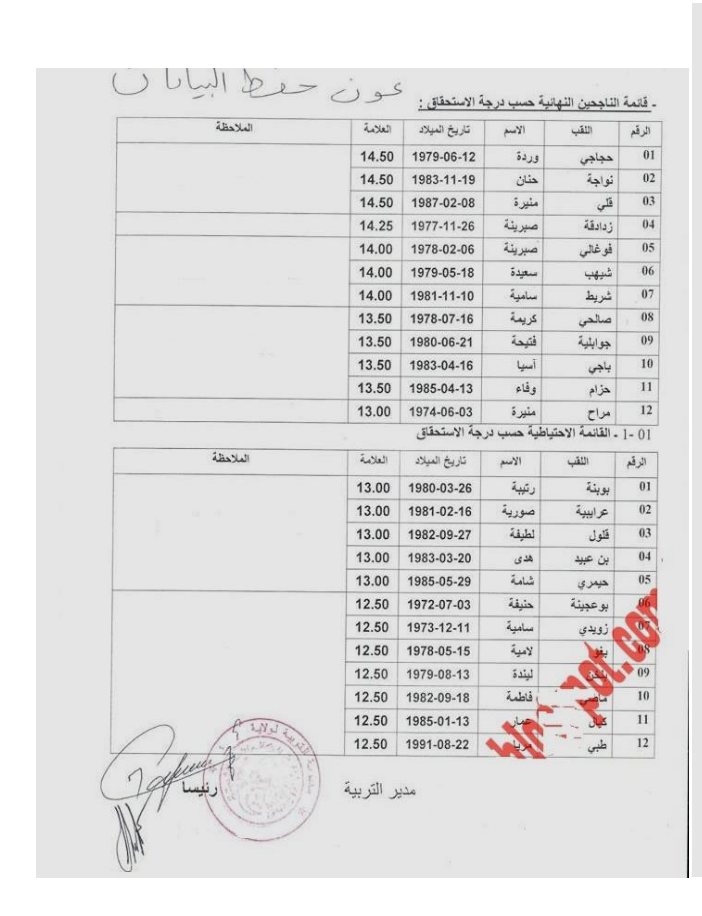
- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق :

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	موزاوي	أنيسة	1982-04-20	13.16	
02	خدادمية	وسيلة	1982-08-21	13.00	
03	طبولة	وهيبة	1986-07-12	13.00	
04	عوايسية	الويزة	1987-03-24	13.00	
05	بوشدق	صبرينة	1980-04-29	12.50	
06	خلاف	مهدي	1976-06-24	12.00	
07	جابري	زهية	1977-02-13	12.00	
08	سي محمد	سهيلة	1986-09-21	12.00	
09	بوبيدي	حميدة	1987-09-29	11.75	
10	عطاف	رامية	1973-06-01	11.50	

01 - 1 - القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	بن شعبان	حسينة	1974-01-02	11.50	
02	مامنية	نجاح	1976-09-07	11.50	
03	جاهمي	فطيمة	1978-02 -10	11.50	
04	مساعدي	مريم	1978-02-28	11.50	
[illegible]	بوصوفة	صبرينة	1979-01-24	11.50	
[illegible]	خواش	الحجلة	1979-03-21	11.50	
[illegible]	[illegible]	عبد القادر	1980-03-06	11.50	
[illegible]	[illegible]	نعيمة	1981-01-12	11.50	
9	[illegible]	سليمة	1984-01-04	11.50	
[illegible]	[illegible]	حمد	1989-12-05	11.50	

رئيسا



عون حفظ البيانات

- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق :

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	حجاجي	وردة	1979-06-12	14.50	
02	نواجة	حنان	1983-11-19	14.50	
03	قلي	منيرة	1987-02-08	14.50	
04	زدادقة	صبرينة	1977-11-26	14.25	
05	فوغالي	صبرينة	1978-02-06	14.00	
06	شيهب	سعيدة	1979-05-18	14.00	
07	شريط	سامية	1981-11-10	14.00	
08	صالحي	كريمة	1978-07-16	13.50	
09	جوابلية	فتيحة	1980-06-21	13.50	
10	باجي	آسيا	1983-04-16	13.50	
11	حزام	وفاء	1985-04-13	13.50	
12	مراح	منيرة	1974-06-03	13.00	

01 - 1 - القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق

الرقم	اللقب	الاسم	تاريخ الميلاد	العلامة	الملاحظة
01	بوبنة	رتيبة	1980-03-26	13.00	
02	عرايبية	صورية	1981-02-16	13.00	
03	قلول	لطيفة	1982-09-27	13.00	
04	بن عبيد	هدى	1983-03-20	13.00	
05	حيمري	شامة	1985-05-29	13.00	
06	بوعجينة	حنيفة	1972-07-03	12.50	
07	زويدي	سامية	1973-12-11	12.50	
08	[illegible]	لامية	1978-05-15	12.50	
09	[illegible]	ليندة	1979-08-13	12.50	
10	[illegible]	فاطمة	1982-09-18	12.50	
11	[illegible]	[illegible]	1985-01-13	12.50	
12	طبي	[illegible]	1991-08-22	12.50	

رئيسا مدير التربية

الجمهوريــــة الجزائريــــة الديمقراطيــــة الشعبيــــة
وزارة التربيـــة الوطنيـــة

مديريـــــة التربيـــــة لولايـــة: الجلفة

محضر اللجنة المكلفة بإعداد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقة على أساس الإختبارات للالتحاق برتبة: مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

في 15 مارس 2015 .... المنعقدت بمديريـــة التربيـــة لولايـــة: الجلفة اللجنة المكلفة بإعداد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقة على أساس الإختبارات للالتحاق برتبة مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني وذلك طبقـا لأحكام القرار رقـم 65 المـؤرخ في 2014/11/12 الصـادر عن وزارة التربيـة الوطنيـة و المتـضمن فـتح مـسابقـة على أسـاس الاختبـارات للالتحاق برتبـة : **مستشار التوجيه والارشاد المدرسي و المهني**

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:
- السيد: ريمان بشير ...... ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين ......
- السيد: لوصيف عبد الله ...... مسؤول المؤسسة (مركز الامتحان) ......
- السيد: شرابطة بلقاسم ...... مصحح للاختبارات ......
- السيد: كاب مهدي ...... مصحح للاختبارات ......

إن اللجنة وبعد:
- تثبيت إشهار القرار رقم: 65 المؤرخ في 2014 الصادر عن وزارة التربيـة الوطنيـة و المتضمن فتح مسابقة على أساس الإختبارات للالتحاق برتبة مستشار **التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني** و المنشور على مستوى مديرية التربية لولاية : **الجلفة** و المؤسسات التابعة لها و الصحافة الوطنية.
- تثبيت عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان المسابقة على أساس الاختبارات المحددة بـ: 07 منصبا ماليا وفقا للتوزيع المحدد في الملحق المرفق بهذا القرار.
- دراسة العلامات و المعدلات التي تحصل عليها المترشحون طبقا لمحضر لجنة القبول للاختبارات الكتابية للمسابقة المعلن عنه و المؤرخ في 2015/02/05 الصادر عن مركز امتحان: المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم بالحراش مع كشف نقاط الاختبارات الكتابية للمسابقة.
- التأكد من مجموع الشروط القانونية الأساسية لاسيما الأقدمية (المؤهل) في الرتبة المطلوبة للمشاركة في المسابقة المذكورة أعلاه.

صادقت اللجنة بإجماع أعضائها على قبول قائمة الناجحين النهائية الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20 و دون علامة اقصائية.
تعد قائمة المترشحين الناجحين حسب درجة الاستحقاق كالتالي:

*** قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:**

الرقم	الإسم و اللقب	تاريخ الميلاد	مكان الميلاد	المعدل حسب الاستحقاق
1	بجقينة الزهرة	1986/08/23	الجلفة	17.90
2	حاجي خيرة	1982/02/07	مسعد	15.00
3	قزيم محمد	1974/06/20	[illegible]	14.70
4	بن موفقي محمد الأمين	[illegible]/09/12	[illegible] البطمة	14.60
5	مختاري الزهرة	1985/03/21	[illegible] بحبح	14.40
6	معمر محمد علي	1980/11/02	حاسي بحبح	14.20
7	مغربي يمينة	1982/08/09	الجلفة	14.20

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة　　مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 37　　24 مارس 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك نواب المقتصدين رتبة: نائب مقتصد

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم 91/05 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 06/03 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 66/145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 05-394 المؤرخ في 09 أكتوبر 2005 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 10 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية المعدلة والمتممة بالتعليمة الوزارية المشتركة المؤرخة في 26/05/2008.
- نظرا للقرار رقم : 58 المؤرخ في : 2013/10/22 المتضمن فتح المسابقة على أساس الشهادة لسلك نواب المقتصدين رتبة نائب مقتصد
- نظرا للمحضر رقم: 37 المؤرخ في: 24 مارس 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك نواب المقتصدين رتبة : نائب مقتصد

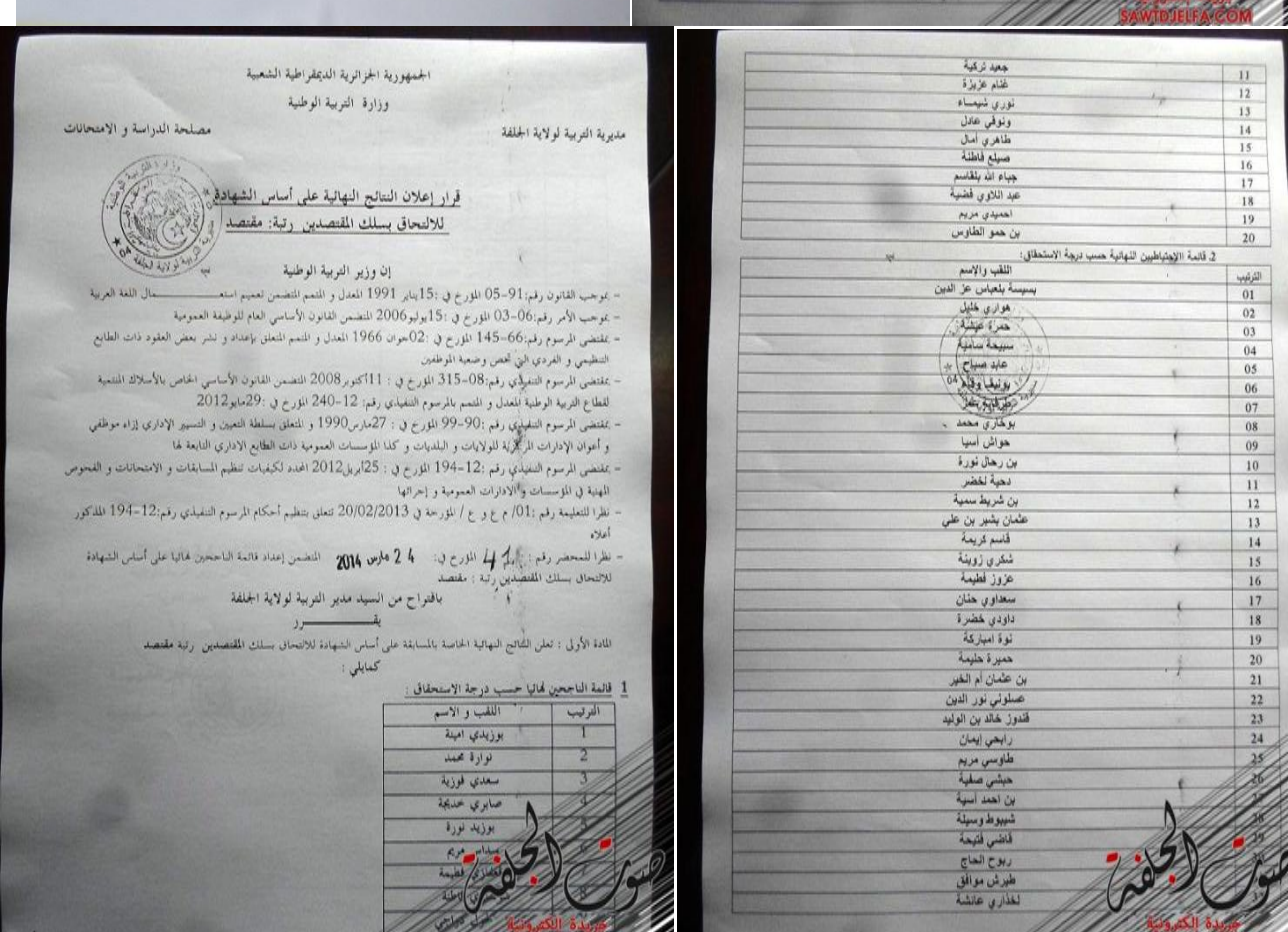
باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقـــرر)

المادة الأولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك نواب المقتصدين رتبة : نائب مقتصد كما يلي:

1. بين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم
01	شيبوط خضرة
02	شرشاري فاطنة
03	عباد إيمان
04	بن عيسى آمال
[illegible]	بلحسين سعدية
[illegible]	بشير حنان
[illegible]	خزار محمد بشير
[illegible]	سايق مسعودة
[illegible]	قصير حنان
[illegible]	نوري شهرة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة　　مصلحة الدراسة و الامتحانات

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك المقتصدين رتبة: مقتصد

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم:91-05 المؤرخ في :15يناير 1991 المعدل و المتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية
- بموجب الأمر رقم:06-03 المؤرخ في :15يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم:66-145 المؤرخ في :02جوان 1966 المعدل و المتمم المتعلق بإعداد و نشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي و الفردي التي تخص وضعية الموظفين
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:08-315 المؤرخ في : 11أكتوبر2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المنتمية لقطاع التربية الوطنية المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 12-240 المؤرخ في :29مايو2012
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم :90-99 المؤرخ في : 27مارس1990 و المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري إزاء موظفي و أعوان الإدارات المركزية للولايات و البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التابعة لها
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم :12-194 المؤرخ في : 25أبريل2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية و إجرائها
- نظرا للتعليمة رقم :01/ م ع و ع / المؤرخة في 20/02/2013 تتعلق بتنظيم أحكام المرسوم التنفيذي رقم:12-194 المذكور أعلاه
- نظرا للمحضر رقم : 41 المؤرخ في: 24 مارس 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين نهائيا على أساس الشهادة للالتحاق بسلك المقتصدين رتبة : مقتصد

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

يقـــــرر

المادة الأولى : تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك المقتصدين رتبة مقتصد كمايلي :

1 قائمة الناجحين نهائيا حسب درجة الاستحقاق :

الترتيب	اللقب و الاسم
1	بوزيدي امينة
2	نوارة محمد
3	سعدي فوزية
4	صابري خديجة
5	بوزيد نورة
[illegible]	[illegible] مريم
[illegible]	[illegible] فطيمة
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

الترتيب	اللقب والإسم
11	جعيد تركية
12	غنام عزيزة
13	نوري شيماء
14	ونوقي عادل
15	طاهري آمال
16	صيلع فاطنة
17	جباء الله بلقاسم
18	عبد اللاوي فضيلة
19	احميدي مريم
20	بن حمو الطاوس

2. قائمة الإحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم
01	بسيسة بلعباس عز الدين
02	هواري خليل
03	حمزة عيشة
04	سبيحة سامية
05	عابد صباح
06	بونيف وفاء
07	[illegible]
08	بوخاري محمد
09	حواش أسيا
10	بن رحال نورة
11	دحية لخضر
12	بن شريط سمية
13	عثمان بشير بن علي
14	قاسم كريمة
15	شكري زوينة
16	عزوز فطيمة
17	سعداوي حنان
18	داودي خضرة
19	نوة امباركة
20	حميرة حليمة
21	بن عثمان أم الخير
22	عسلوني نور الدين
23	قندوز خالد بن الوليد
24	رابحي إيمان
25	طاوسي مريم
26	حبشي صفية
[illegible]	بن احمد أسية
28	شيبوط وسيلة
29	قاشي فتيحة
[illegible]	ربوح الحاج
[illegible]	طيرش موافق
[illegible]	لخذاري عائشة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

بربية التربية لولاية الجلفة   مصلحة الدراسة والامتحانات

قم: 01 /2014   بتاريخ: 03 أوت 2014

قرار إعلان النتائج النهائية للمسابقة على اساس الشهادة للالتحاق بسلك أساتذة المدرسة الابتدائية

رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية – عربية

إن وزيرة التربية الوطنية

ـــ بموجب القانون رقم:91-05 المؤرخ في :15 يناير 1991 المعدل و المتمم المتضمن تعميم استعمال الغة العربية.

ـــ بموجب الأمر رقم:06-03 المؤرخ في:15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ـــ بمقتضى المرسوم رقم:66-145 المؤرخ في:2 جوان 1966 المعدل و المتمم المتعلق بإعداد و نشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي و الفردي التي تخص وضعية الموظفين.

ـــ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:12-240 المؤرخ في:29 مايو 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم:08-315 المؤرخ في:11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.

ـــ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:90-99 المؤرخ في:27مارس1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري إزاء موظفيو أعوان الإدارات المركزية للولايات و البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابع لها.

ـــ بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في:19 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.

ـــ بموجب التعليمة رقم:01 المؤرخة في:20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم:12-294 المؤرخ في:25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها.

ـــ نظرا للمحضر رقم:01-2014 المؤرخ في: المتضمن إعتماد قائمة الناجحين النهائية في المسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك اساتذة المدرسة الابتدائية رتبة استاذ المدرسة الابتدائية – عربية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

المادة الأولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك اساتذة المدرسة الابتدائية رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية – عربية   كما يلي:

1 قائمة الناجحين نهائيا حسب درجة الاستحقاق

الترتيب	اللقب والاسم
1	بوزيدي عيسى
2	سديرة خضرة
3	عمران وهيبة
4	نخي امال
5	القيزي خيرة
6	فرحات ذهبية
7	برغوث أحلام
8	ربيعي فاطنة
9	مكي خديجة
10	زعيتري فتيحة
11	عمران ماجدة
12	جاب الله سعد عرابي
13	عدوان محمد لعموري
14	بوعافية العلجة
15	منصوري الجابري
16	عمران زكية
17	حمياني صباح
18	بلحرو الطيب
19	لوناس نور الدين
20	بن زاهية بشير
21	زيات سميرة
22	زبار جمعة
23	مزي زينب
24	ثوامرية الطيب
25	نوري سارة
26	قحقوح وداد
27	ساسي خديجة
28	بلخير بلخير
29	داودي أمباركة
30	بوعزة سمية
31	قاقا هاجر
32	كريدة دليلة
33	حميرة محمد
34	بن عبدالله دليلة
35	فلاح دنية
36	نعامة فاطمة الزهراء
37	بورزق وردة
38	زواوي أم الخير
39	بن علي زهير عبد الحق
40	رحمون سالم
41	ناجي مسعودة
42	بن جدو بلخير
43	زقريري رخوة
44	قرود دحمان
45	حمود فاطمة
46	بن عميرة نسيمة
47	عسلي بن زيان
48	زبدة فتيحة
49	عالم فؤاد نور الدين
50	عثمان عمر
51	حيمود نوال
52	سلمات إبراهيم
53	سيلت نعيمة
54	[illegible]
55	عبد الحفيظي اسماء
56	بوسرية زهرة
57	زرقين أحمد
58	بن عطية فاطمة
59	ربيحي فضيلة
60	غليسات سعدية
61	مالكي إيمان
62	طامن فريزة
63	شراك سعاد
64	قرش نجاة
65	العطري أم الخير
66	بن سالم فائزة
67	اسماعيل فريد
68	بوصري بركاهم
69	طوايبية وهيبة
70	غزال محمد طاهر
71	حران أحمد
72	شرفي مسعودة
73	جرو عائشة
74	جعرون الحواس
75	نعاس فاطمة الزهرة
76	محمدي أحمد
77	سعدي سعد
78	بقة المختار
79	بورابح نادية
80	عريشة أماني
81	بقة بن عرعار
82	علاوة نور الهدى
83	عليليش بن الأغويني
84	رحماني مسعودة
85	داود نورة
86	بوراس عطية
87	ملاطي زهرة
88	سالمي مسعودة
89	زين زينب
90	بن عسلون بنت ربيح
91	ربيحاوي بركاهم
92	بختي شهرزاد الزهرة
93	طلحة صابرينة
94	بولقرون شيرين
95	نقبيل مريم
96	حوة أحمد
97	الأبقع أسماء
98	بن حدة مسعودة
99	نوري خديجة
100	العطري زينب
101	قريدة صفية
102	خالد عوالي
103	سعدوني حفصة
104	حمين رشيد
105	زيطوط بوزيد
106	شليحي الريم
107	بودانة صالح
108	شريك فتيحة
109	قسمية سعاد
110	شرماط خيرة
111	قاقا مريم
112	ميساوي عيشة
113	شراك أحمد
114	بن مسعود زينة
115	رهواجة نورة
116	علة احمد
117	عثمان مختار
118	بسعود دحمان
119	طيبي فاطمة
120	بورسة مصطفى
121	رحماني سهام
122	هواري أمال
123	صباح عيشة
124	عدلي محمد
125	العيد الزهرة
126	جموعي فهيمة
127	طرفاية خضرة
128	بن سعدة امباركة
129	قرادي سعاد
130	عبد اللاوي نجية
131	مسعودي زكية
132	شين احلام
133	عمور خديجة
134	نمير فاطنة
135	عبد اللاوي خرفية
136	فصيح فاطنة
137	فرحات بولرباح
138	قراش عادل
139	بن الأحرش عائشة
140	بجة أم هاني
141	براهيمي يحي
142	عباسي عيسى
143	بن شريط أم الخير
144	دردور ثامر
145	بن عسلون احمد
146	بن قيدة السعدية

147	عبد الحفيظي يحي
148	إسماعيل حفيظة
149	كيدار حورية
150	كرمة فطيمة
151	زيطوط قادة
152	بورزقة مسعودة
153	بن عيشة حميدة
154	بوزيدي الحواس
155	طاهيري محمد
156	قصير سهام
157	صيد خضرة
158	جبار ابراهيم
159	دوارة الطيب
160	بوصبع زهية
161	بن خيرة جمعة
162	شرفاوي زينة
163	باكرية نورة
164	بن قويدر محمد
165	بوخالفة نور الدين
166	بن هورة ميرة
167	عيداوي عبد القادر
168	ميساوي خديجة
169	مبسوط جميلة
170	القيزي عبد الحفيظ
171	سبخاوي الزهرة
172	عيدة مسعودة
173	سلامة لويزة
174	شرماط عتيقة
175	فضيلي سامية
176	تاوتي زينب
177	ميلودي فاطمة
178	عثمان حنان
179	عثماني سمية
180	رفيس هند
181	قويسم سبأ
182	جنيدي فاطمة الزهراء
183	بوزيدي فتيحة
184	بريكي أسماء
185	نايلي سهام
186	بوراس مروة راشة
187	زعيتري زهرة
188	عبد اسلام مسعودة
189	روام الزهرة
190	بن الشيخ العطرة
191	ناعم نصرالدين
192	داودي مريا شيماء
193	مريني فطيمة
194	حمخام هدى
195	ونوقي محمد
196	شيبوط سامية
197	عياش محمد
198	بن سليليح زهرة
199	درويش مليكة
200	بن حيمورة صورية
201	عريشة سعيدة فاطنة
202	بن حميدة صفية
203	بشيري امال
204	عمراني امحمد
205	سويح السعدية
206	زروق فطيمة الزهرة
207	قصري فتيحة
208	عباس نور الدين
209	حمخام فريحة
210	سائحي فتيحة
211	بن عبد الوهاب نوال
212	قاسمي خديجة
213	ثامري قويدر
214	تلي زينب
215	حاج علي عيسى
216	عبد الوهاب صورية
217	العارف فطوم
218	شويشة السعدية
219	جودي وسيلة
220	صادق محمد لمين
221	دربالي فتيحة
222	بوعكاز فطيمة
223	قدراوي عبدالقادر
224	زواوي مبروك
225	شريك ربيعة
226	غيوب نعيمة
227	شربول عائشة
228	زبار بركاهم
229	عثمان مصطفى
230	قويسم عفاف أمينة
231	خير خالد
232	ونوقي بن سعد
233	حوة العطرة
234	بسعود احمد
235	صيلع هاجر
236	مقار زوليخة
237	مادني الاخضر
238	عطاالله رحمة
239	زكراوي حيزية
240	بن زرقين مريم
241	لعقاب حدة
242	شيهب فريحة
243	عزار بهجة
244	قوق سعاد
245	قطشة عيشة
246	مصطفاي طومة
247	عليليش الزهرة
248	غراب أحمد
249	جقريف امنة
250	منصور فريدة
251	عماري احمد
252	معمر فوزية
253	سلامي عبدالعزيز
254	بختي أسمهان عفاف
255	ربيح احمد
256	بوزيدي عمار
257	جبوري إبراهيم
258	بوصري محمد
259	شايش عثمان
260	محمدي سالمة
261	بن زيان جلول
262	برابح محمود
263	بن صدوق خضرة
264	لعياضي حليمة
265	قنونة نخلة
266	شكري فارس ياسين
267	بن سليم كمال
268	جحيش فاطنة
269	بن ملوكة فريدة
270	بو كرش لبنة
271	روينة زليخة
272	بن ملوكة خديجة
273	حميدي بلعباس
274	جودي ثليجة
275	عسالي خيرة
276	عويسي فضيلة
277	الذيب عيشة
278	مبرك سماح
279	بوزرنان كمال
280	طيباوي حكيم
281	حيجول مسعود
282	مداح أحمد الطيب
283	مساعدي محمد
284	صيلع عمر
285	بن شويحة أحمد
286	ميساوي محمد
287	بوزيدي نعيمة
288	شمة نعيمة
289	بن علية نعيمة
290	عزوز سعاد

2 قائمة الاحتياطيين حسب درجة الاستحقاق

الترتيب	اللقب والاسم
1	بقوقة زهرة
2	قاسمي شوية
3	حلاس شهرة زاد
4	طوير كلثوم
5	روابة حبيبة
6	زروق الهوارية
7	جنان خضرة
8	غريب النعاس
9	سحيم صليحة
10	طلبي محمد إلياس
11	سعد الدين جلول
12	بن عيسى عبد الحميد
13	قوبي محجوبة
14	عرابي فطيمة
15	بن يحي خديجة
16	تيوة خليل
17	ناجي غنية
18	ودعة مباركة
19	حاشي محمد
20	خبيزي عيشة
21	صالحي نور الدين
22	قديد لخضر
23	لباز حسينة
24	بحيح مسعودة
25	العيدوني نعيمة
26	جاب الله كلثوم
27	الأبقع أم الخير
28	بن عبدالسلام زينب
29	لبيض فتيحة
30	فصيح سميرة
31	صندوق فريحة
32	طاهيري عبد الحكيم
33	شاتي زينب
34	شلالي جمعة
35	بن بلخير ابتسام
36	عثمان مباركة
37	كريدة فاطمة
38	قارف خديجة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/ 02 / 004 — بتاريخ: 03 أوت 2014

قـرار إعـلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحـاق بسلك: أستاذ تعليم متوسط رتبـة: أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغةالفرنسية

إن وزيرة التربيـة الوطنيـة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
ـ بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 8 رجب 1433 الموافق 29 ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.

- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.

- بموجب التعليمة رقم 01 م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2003 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

ـ نظرا للمحضر رقم: 004 / 02 / 2014 المؤرخ في: 03 أوت 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهـادة للالتحاق بسلك أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغةالفرنسية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

ـ المادة الأولى: تعلـن النتائج النهائية الخاصــة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحـاق بسلــك : أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغةالفرنسية كمـــا يلــي:

1 - نهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	حساني	زكية
02	حاكم	سكورة
03	بن يحي	ليلى
04	ثامري	إيمان
05	ملوكي	أحمد
06	بلفرد	حسينة
07	طرافي	فرح صونية
08	عميار	سليم
09	طحشي	مسعودة
10	بونيف	سعد الدين
11	فضيل	ليليا
12	حمر العين	خيرة
13	مقلاتي	نورة
14	بلة	رابح
15	بوالطمين	ناصر
16	بتوش	فريد
17	بولفطور	مفيدة
18	بوكريف	اسحاق
19	بوحاري	كمال
20	شلي	حمزة
21	لملومة	سعيدة
22	حنابي	مرية
23	بن سالم	أسماء
24	بن العيطر	خالد
25	جودي	عمر
26	العمري	عائشة
27	نعيمي	امال
28	مامي	فتيحة
29	كسيلة	عبد القادر
30	زنيزن	فتحي
31	عويسي	النعاس
32	بوزيد	حنان
33	ساحي	محمد السعيد

2ـ قائمة الاحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	نعيمي	سفيان
02	بلعباس	محمد الأمين
03	بوسراج	سليمة
04	خروطي	موراد
05	اوشن	المحفوظ
06	أوعثماني	فاضل
07	طاهير	فاروق
08	بن جدو	عمر
09	بوسروالة	ريمة
10	جايلي	زهير
11	بوبكر	محمد ياسين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/ 02 / 003 — بتاريخ: 03 أوت 2014

قـرار إعـلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحـاق بسلك: أستاذ تعليم متوسط رتبـة: أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة العلوم الطبيعية

إن وزيرة التربيـة الوطنيـة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
ـ بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 8 رجب 1433 الموافق 29 ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.

- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.

- بموجب التعليمة رقم 01 م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2003 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

ـ نظرا للمحضر رقم: 003 / 02 / 2014 المؤرخ في: 03 أوت 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهـادة للالتحاق بسلك أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة العلوم الطبيعية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

ـ المادة الأولى: تعلـن النتائج النهائية الخاصــة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحـاق بسلــك : أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة العلوم الطبيعية كمـــا يلــي:

1 - نهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	عايدي	اسماء خولة ايمان
02	عيادي	فوزية
03	عزوزي	هاجر ساجدة
04	حاشي	امباركة
05	بالخيري	نعيمة
06	صانع	جويدة
07	صيفي	تركية
08	مباركي	فاطمة الزهرة
09	فصيح	صبرينا
10	بضياف	خديجة
11	كساب	اميرة
12	ربوح	ايمان
13	حميدة	الامين
14	شنانة	مريم
15	زهراوي	ربيعة
16	فراج	عبد الرؤوف
17	نصري	شهيرة
18	قرود	باية
19	بوحلوس	هاجر
20	صخري	خرفية

2ـ قائمة الاحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	مسعودي	سميحة
02	زرقط	شريفة
03	قريدة	خديجة
04	عياشي	ام هاني
05	درويش	محمد
06	بوطاجين	نسيمة
07	ابراهيمي	خديجة
08	بن ساحة	فاطمة الزهراء
09	بسباسي	حليمة
10	حميدات	رباب
11	تومي	سناء
12	زوخ	اليفة
13	بسعود	لبنة
14	طعبة	فتيحة
15	احميدة	فريحة
16	عيادة	مرية امال
17	شويحة	كريمة
18	جيدل	عبد الودود
19	الخد	حنان
20	هلوب	فطيمة

حرر هذا المحضر لإثبات ماذكر أعلاه.

مدير التربيـــــة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — **مصلحة التمدرس والامتحانات**

رقم : 2014/ 02 / 005 — **بتاريخ:** 03 أوت 2014

قــرار إعــلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحــاق بسلك: *أستاذ تعليم متوسط* ***رتبـــة:*** *أستاذ التعليم المتوسط ــ لمادة: اللغة الانجليزية*

إن وزيرة التربيـــة الوطنيـــة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12–240 المؤرخ في 8 رجب 1433 الموافق 29 ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08–315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لــ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2003 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12–194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

- نظرا للمحضر رقم: 005 / 02 / 2014 المؤرخ في: 03 أوت 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة الانجليزية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

- المادة الأولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحـاق بسلـك : أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة الانجليزية كمـا يلـي:

1 - نهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	مكور	لونيس
02	بوخدوة	كريمة
03	امحمدي	نذير
04	بن زطة	حليمة
05	يحياوي	عبد الغني
06	ربيعي	هاني
07	غزال	يوسف الصديق
08	سماعيل	فتيحة
09	بن بقة	حكيمة
10	شيبان	زينب
11	بوقليمينة	علي

2- قائمة الاحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	قوادري	عمر
02	لعوج	حورية
03	حداد	كهينة
04	بوجيت	دنيا
05	برني	سعيدة
06	درويش	عبد الجليل
07	بهناس	سندس نرمان
08	بوبكراوي	اروة البتول
09	بلحفصي	شهرزاد
10	مالكي	سمية
11	عثماني	حنان

حرر هذا المحضر لإثبات ماذكر أعلاه.

مدير التربيـــة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — **مصلحة التمدرس والامتحانات**

رقم : 2014/ 02 / 002 — **بتاريخ:** 03 أوت 2014

قــرار إعــلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحــاق بسلك: *أستاذ تعليم متوسط* ***رتبـــة:*** *أستاذ التعليم المتوسط ــ لمادة: الرياضيات*

إن وزيرة التربيـــة الوطنيـــة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12–240 المؤرخ في 8 رجب 1433 الموافق 29 ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08–315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لــ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2003 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12–194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

- نظرا للمحضر رقم: 002 / 02 / 2014 المؤرخ في: 03 أوت 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة:الرياضيات

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

- المادة الأولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحـاق بسلـك : أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة:الرياضيات كمـا يلـي:

1 - نهائية حسب درجة الاستحقاق:

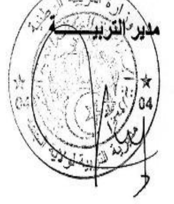
الترتيب	اللقب والإسم	
01	زيان	فـــاطمـــة
02	رابحي	رتيبة
03	زناتي	عيسى اليعقوبي
04	الهادي	موسى
05	عبد الحفيظي	عادل
06	كربوعة	العيد
07	حبيطة	قدور
08	العياشي	عبد الحميد
09	ونوقـــي	خضـرة
10	برداية	الصديق
11	قيرع	نجيب رابح
12	جباري	علي
13	برغوث	هجيرة

2- قائمة الاحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	شوشة	عادل
02	بلذيري	محمد الامين
03	مادني	المولية
04	حامدي	ابراهيم
05	شنوف	سناء نريمان
06	بن حميدة	محي الدين
07	بن الشيخ	نورالهدى
08	عراج	نجم الدين
09	مبسوط	محمد
10	قاسمي	جموعي
11	بن الطيب	علي
12	عمور	علي
13	الصيد	نور الدين

حرر هذا المحضر لإثبات ماذكر أعلاه.

مدير التربيـــة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/ 02 / 001 — بتاريخ: 03 أوت 2014

قـرار إعـلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحـاق بسلك: أستاذ تعليم متوسط رتبـة: أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة العربية

إن وزيرة التربيـة الوطنيـة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 8 رجب 1433 الموافق 29 ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2003 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.
- نظرا للمحضر رقم: 001 / 02 / 2014 المؤرخ في: 03 أوت 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهـادة للالتحاق بسلك أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة العربية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

ـ المادة الأولى: تعلـن النتائج النهائية الخاصـة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحـاق بسلـك : أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة العربية كمــا يلــي:

1 - نهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	عمران	زكية
02	تناح	زينب
03	بوعافية	العلجة
04	منصوري	الجابري
05	ربوح	بختة
06	زرقين	احمد
07	بجة	ام هاني
08	بن عبد الله	دليلة
09	ثامري	فريحة
10	سيلت	نعيمة
11	حمود	فاطمة
12	عابد	فريحة
13	خالد	عوالي

2- قائمة الاحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	نقبيل	مريم
02	ونوقي	محمد
03	ربيحي	فضيلة
04	سعدوني	حفصة
05	زبدة	فتيحة
06	عباس	نور الدين
07	بن سالم	فائزة
08	بلخيرات	رزيقة
09	ربيعي	زينب
10	زيطوط	قادة
11	بقة	المختار
12	عيشون	رشيدة
13	معمري	لخضر

حرر هذا المحضر لإثبات ماذكر أعلاه.

مدير التربيـــــة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/ 02 / 005 — بتاريخ: 03 أوت 2014

قـرار إعـلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحـاق بسلك: أستاذ تعليم متوسط رتبـة: أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة الانجليزية

إن وزيرة التربيـة الوطنيـة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 8 رجب 1433 الموافق 29 ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2003 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.
- نظرا للمحضر رقم: 005 / 02 / 2014 المؤرخ في: 03 أوت 2014 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهـادة للالتحاق بسلك أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة الانجليزية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

ـ المادة الأولى: تعلـن النتائج النهائية الخاصـة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحـاق بسلـك : أستاذ تعليم متوسط رتبة : أستاذ التعليم المتوسط ـ لمادة: اللغة الانجليزية كمــا يلــي:

1 - نهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	مكور	لونيس
02	بوخدوة	كريمة
03	امحمدي	نذير
04	بن زطة	حليمة
05	يحياوي	عبد الغني
06	ربيعي	هاني
07	غزال	يوسف الصديق
08	سماعيل	فتيحة
09	بن بقة	حكيمة
10	شيبان	زينب
11	بوقليمينة	علي

2- قائمة الاحتياطيين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الترتيب	اللقب والإسم	
01	قوادري	عمر
02	لعوج	حورية
03	حداد	كهينة
04	بوجيت	دنيا
05	برني	سعيدة
06	درويش	عبد الجليل
07	بهناس	سندس نرمان
08	بوبكراوي	اروة البتول
09	بلحفصي	شهرزاد
10	مالكي	سمية
11	عثماني	حنان

حرر هذا المحضر لإثبات ماذكر أعلاه.

مدير التربيـــــة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/01 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي — رتبة: أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: الرياضيات

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .
- نظرا للمحضر رقم:001 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: الرياضيات

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة

للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: الرياضيات

كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1 النية نصيرة
2 غول العربي
3 مصطفاوي علي
4 حفاصي إسماعيل
5 يوسفي محمد
6 مخلوف جمال
7 مراد أحمد
8 تومي سهام
9 عليم لبدية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/09 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي — رتبة: أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الإسلامية

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .
- نظرا للمحضر رقم:009 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الإسلامية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة

للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الإسلامية

كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1 وليد عبد الكريم
2 بن خنيش خولة
3 رحمون نادية
4 جقريف امنة
5 مخيبي أسماء
6 معمري خضرة
7 بوعبد الله سارة
8 صيقع فتيحة
9 بن خريف علاء الدين
10 خالدي بلخير
11 عبيكشي العيد
12 غيثي أحمد بن زيان
13 بن بوزيد هاجر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/02 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي — رتبة: أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الطبيعية

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .
- نظرا للمحضر رقم:002 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الطبيعية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة

للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الطبيعية

كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1 بن زاهية دنيا
2 شنوف أحمد
3 دلماجي عبدالقادر
4 عزوزي هاجر ساجدة
5 تومي سناء
6 بن لحرش مريم
7 قريدة خديجة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/03 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي — رتبة: أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الفيزيائية

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .
- نظرا للمحضر رقم:003 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الفيزيائية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة

للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: العلوم الفيزيائية

كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1 زنينة سعيدة
2 بن غربي نبيلة
3 بن مسعود حدة
4 نهار عيشة
5 جعفر لخضر
6 حمداني نجاة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة　　　مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/08　　　بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي　　رتبـــة:　　أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: الفلسفة

إن وزير التربيــة الوطنيـــة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:008 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: الفلسفة

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقـــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة
للالتحاق بسلك :　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: الفلسفة
كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1　هرامس سارة رحيمة
2　تيو إيمان
3　بوشارب أمباركة سعاد
4　حمياني صباح
5　بن معمر مريم
6　جيوخ خيرة
7　قويدري خيرة
8　بجقينة عيشة
9　بن حاج عمر
10　قرادي سعاد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة　　　مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/07　　　بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي　　رتبـــة:　　أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: اللغة الإنجليزية

إن وزير التربيــة الوطنيـــة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:007 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الإنجليزية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقـــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة
للالتحاق بسلك :　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الإنجليزية
كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1　بوجيب دنيا
2　خاروني ياسين
3　بوخدوة كريمة فاطمة
4　زيرق صالح
5　حداد كهينة
6　قرش جهاد
7　بوقادة لويزة
8　جداوي حمزة
9　بعوز نصيرة
10　زواوي نجيم
11　سحاقي ليليا
12　سماعيل لويزة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة　　　مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/10　　　بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي　　رتبـــة:　　أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: اللغة الألمانية

إن وزير التربيــة الوطنيـــة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:010 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الألمانية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقـــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة
للالتحاق بسلك :　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الألمانية
كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1　رحماني ايمان

2- القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق:

1　شاني منيرة
2　حسن احمد شوقي

ملاحظة:

تم إستنفاذ المناصب المفتوحة من طرف حاملي شهادة **الماستر** و**مهندس دولة**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة　　　مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/05　　　بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي　　رتبـــة:　　أستاذ التعليم الثانوي . لمادة: التاريخ والجغرافيا

إن وزير التربيــة الوطنيـــة

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:005 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: التاريخ والجغرافيا

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقـــرر)

. المادة الاولى: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة
للالتحاق بسلك :　أستاذ التعليم الثانوي　رتبة :　أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: التاريخ والجغرافيا
كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1　بورزقة عفاف
2　طويل مسعودة
3　عيدة فاطمة الزهرة
4　عيدة ايمان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/04 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي رتبة: أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: الأدب العربي

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:004 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: الأدب العربي

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. **المادة الاولى**: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: الأدب العربي كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1	قرش نجاة
2	سعيداني نعاس
3	دباب فؤاد
4	بشكيط منال
5	صادقي حنان
6	سرسق ليلى
7	سايحي أحمد
8	مومن نعيمة
9	بن عبدالسلام سمية
10	روينة ملكي
11	بوزيدي عمرة
12	رزيق نسرين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/12 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي رتبة: أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: العلوم الاقتصادية

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:012 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: العلوم الاقتصادية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. **المادة الاولى**: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: العلوم الاقتصادية كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1	بيريني مرية
2	بن عبدالسلام آمال

2- القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق:

1	رحمانية خيرة
2	قصري عيشة
3	عرباوي نجاة
4	داودي فاطنة

ملاحظة:

تم إستنفاذ المناصب المفتوحة من طرف حاملي شهادة **الماستر** و**مهندس دولة**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة — مصلحة التمدرس والامتحانات

رقم : 2014/06 — بتاريخ: 03 AOUT 2014

قرار إعلان النتائج النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك:

أستاذ التعليم الثانوي رتبة: أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الفرنسية

إن وزير التربية الوطنية

- بموجب القانون رقم05/91 المؤرخ في 15 يناير 1991 المعدل والمتمم المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.
- بموجب الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 07.15. 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم المتعلق بإعداد ونشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي والفردي التي تخص وضعية الموظفين.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم12-240 المؤرخ في 08 رجب 1433 الموافق 29ماي 2012 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية الوطنية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسييرالإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 رمضان 1430 الموافق لـ 16 سبتمبر 2009 الذي يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية.
- بموجب التعليمة رقم 01 /م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

. نظرا للمحضر رقم:006 المؤرخ في: 2014/08/03 المتضمن إعداد قائمة الناجحين النهائية على أساس الشهادة للالتحاق بسلك أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الفرنسية

باقتراح من السيد مدير التربية لولاية الجلفة

(يقــرر)

. **المادة الاولى**: تعلن النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك : أستاذ التعليم الثانوي رتبة : أستاذ التعليم الثانوي ـ لمادة: اللغة الفرنسية كما يلي:

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

1	إحموشن لياس
2	بهلول صالح
3	بودينار أحمد
4	ميساوي مصطفى
5	لوار نعيمة
6	بليل ماسينيسا
7	شيبون حسن
8	الأبيض مليكة
9	بلعينين نبيلة
10	قزماط نصيرة سهيلة
11	مليك امية
12	زنيزن فتحي

قائمة الناجحين النهائية للمسابقة الخارجية على أساس الاختبارات الكتابية للالتحاق بمنصب مساعد ممرض بعنوان 2013

دائرة الجلفة

الرقم	اللقب	الاسم
1	بورقبة	احمد
2	ولد بسطامي	احمد
3	حميدات	ام الخير
4	براهيمي	امال
5	شلالي	اماركة
6	قاقة	اماركة
7	جياري	ايمان
8	بن حفاف	ايمان امباركة
9	عاتدي	ايمان سمية
10	كاكي	ايمان وردة
11	حرزلي	ايناس
12	باج	بركان
13	خمال	بلقاسم حسام الدين
14	بوعبدلي	بولنوار
15	قرطيبة	خالد
16	بالي	خيرة
17	نافل	دلال
18	ونوقي	دليلة
19	شنف	رجاء
20	ثليجي	رياض
21	بوزكري	الزهرة
22	سعدات	سالم مفصولة
23	جليخي	سفيان
24	هبول	سليمة
25	حناط	الصديق

قائمة المترشحين الناجحين حسب درجة الاستحقاق:

قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الرتبة	الاسم واللقب	المعدل
01	سالمي شهرزاد	15.57
02	مزارقية عقيلة	14.21
03	بوكاف عبلة	14.17
04	غريسي رؤى	13.92
05	فنيش مسعود	13.85
06	منصوري حياة	13.78
07	منسل حياة	13.71
08	مساعدية منال	13.64
09	فرحات نوال	13.57
10	علية شريفة	13.50
11	خالدي عواطف	13.42
12	سعدي أمحمد	13.35
13	حلايمية سامية	13.28
14	عريف منتصر	13.17
15	حمي يمينة	13.00

قائمة الاحتياطيين حسب درجة الاستحقاق :

الرتبة	الاسم واللقب	المعدل
01	روابحية عواطف	12.92
02	مسلوب أحمد	12.92
03	سلام صنية	12.78
04	حلايمية بسمة	12.57
05	لسود جويدة	12.50
06	حشاني إلهام	12.21
07	بن خديم جهيدة	12.21
08	مناصرية عبد الحليم	12.17
09	منسل إيمان	12.14
10	ناشي فوزي	12.14
1[illegible]	مسعي فهيم	12.14
1[illegible]	حاجي آمال	12.07
13	حمزاوي حنان	11.92

قائمة الناجحين في مسابقة متصرف إداري

قائمة المترشحين الناجحين حسب درجة الاستحقاق:

قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الاستحقاق:

الرتبة	الاسم واللقب	المعدل
01	نصيب عبد الناصر	13.90
02	عبادة عبلة	13.00
03	عياد زوهير	13.00
04	مشري بشير	12.80
05	عويسي منية	12.75
06	رزق الله نور الهدى	12.75

قائمة الناجحين الاحتياطيين حسب درجة الاستحقاق :

الرتبة	الاسم واللقب	المعدل
01	خزاري سهام	12.70
02	حاجي آمال	12.68
03	دربازي محمد البشير	12.68
04	جبايلي وفاء	12.68
05	سعودي منية	12.68
06	عبد المالك عزيز	12.68

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère des Finances
Direction Générale du Domaine National
Direction des Domaines de la Wilaya de Djelfa
Service des Affaires Générales et des Moyens

وزارة المالية
مديرية العامة للأملاك الوطنية
مديرية أملاك الدولة لولاية الجلفة
مصلحة الشؤون العامة والوسائل

قائمة المترشحين المقبولين حسب درجة الإستحقاق للإلتحاق برتبة مفتش أملاك الدولة

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الإستحقاق :

الرقم	الإسم و اللقب	الملاحظة
01	بوقطاية خضرة	ناجح
02	مباركي عمر	ناجح
03	غزال أحمد	ناجح

2- القائمة الإحتياطية حسب درجة الإستحقاق :

الرقم	الإسم و اللقب	الملاحظة
01	نقاز عبد الحليم	إحتياطي
02	بن جاب الله عامر	إحتياطي
03	بن سعدة الشيخ	إحتياطي

المديرية العامة للأملاك الوطنية
مديرية أملاك الدولة لولاية الجلفة
مصلحة الشؤون العامة والوسائل

Ministère des Finances
Direction Générale du Domaine National
Direction des Domaines de la Wilaya de Djelfa
Service des Affaires Générales et des Moyens

قائمة المترشحين المقبولين حسب درجة الإستحقاق للإلتحاق برتبة مفتش رئيسي لأملاك الدولة

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الإستحقاق :

الرقم	الإسم و اللقب	الملاحظة
01	بومراح يمينة	ناجح
02	بن بلخير عاطف	ناجح
03	سرسوب سميرة	ناجح
04	طعيبة بلقاسم	ناجح
05	قرشي خليل الرحمان	ناجح

2- القائمة الإحتياطية حسب درجة الإستحقاق :

الرقم	الإسم و اللقب	الملاحظة
01	لشهبي نصر الدين	إحتياطي
02	رزيق إيمان	إحتياطي
03	عيساوي يمينة	إحتياطي
04	قيطس أحمد	إحتياطي
05	فريحي نوال	إحتياطي



قائمة المراجع



قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية :

أ/ الكتب:

1) احمد زكي بدوي، .**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، مكتبة لبنان،.بيروت ، ط 3 ، 1982.

2) أنيسة بركات درار ، **نضال المرأة الجزائرية من خلال الثورة التحريرية ،** المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر :1985.

3) إبراهيم زكي أخنوخ، **شرح قانون العمل الجزائري**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر: 1988.

4) أحمد هني ، **اقتصاد الجزائر المستقلة** ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر: 1991 .

5) أعمر يحياوي ،**المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري** ،دار الأمل للطباعة و النشر ،الجزائر :2007.

6) **الدليل العلمي للمربي** : دار البصائر ، ط1 ، الجزائر : 2006.

7) السيد عبد العاطي وآخرون: **الأسرة والمجتمع**، دار المعرفة الجامعية، د ط ، مصر، ، 1998.

8) السيد حنفى عوض، **الحركات النسائية العمالية، وتحديات سوق العمل**، مصر :2001.

9) العياشي عنصر ، **نحو علم اجتماع نقدي :دراسة نظرية و تطبيقية** ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر: 1999.

10) باسمة كيال ، **تطور المرأة عبر التاريخ** ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر ،بيروت ،لبنان :1981.

11) بسام العسيلي ، **الثورة الجزائرية** ،طلاس للدراسات و الترجمة و النشر ، دمشق :1984.

12) بهجت عطية رامز : **اسلوب دلفاي للتنبؤ بمسار الأحداث** ،مصر: 1998.

13) بيير بورديون: **السلطة الرمزية** ، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي ، دار توبقال للنشر، الطبعة الأولى، بدون بلد ، 1986.

14) بيير بورديو، **العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي**، ترجمة نظير جاهل ، المركز الثقافي العربي، الطبعة الأولى، بدون بلد ، 1994.

15) تاج عطاء الله: **المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر :بدون سنة.

16) حمود حبلي ، **المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية** ،دار الأمل ، الجزائر : 2000.

17) حمدي أمين عبد الهادي ، **إدارة شؤون الموظفين في الدولة أصولها أساليبها و إصلاحها** ، ط3، دار الفكر العربي، مصر: 1990 .

18) رشدي شحاتة أبو زيد:**اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة** ،ط1،سنة2007،دار الوفاء للطباعة والنشر،الاسكندرية.

19)ريمون كيفي و لوك فان كمبنهود،**دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، تر : يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، الطبعة الثانية،1997 .

20) روبرت شمتس ، **المرأة والعمل في أمريكا** ، تر: عمر حسين، مكتبة النهضة العربية،القاهرة: 1959.

21) زينب النجار، **معم العلوم التربوية والنفسية – عربي/إنجليزي** ، ط1. دارالمصرية ، اللبنانية ، مصر: 2003.

22) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ،**سكولوجية المرأة العاملة** ، بدون طبعة ، دار النهضة العربية لطباعة و النشر، بيروت : 1984.

23) **كتاب مجاني الطلاب**، ط 5 ، دار المجاني شرمل ، بيروت :2001، ص 1093.

24) منير مباركية ، **مفهوم المواطنة في الدولة الديمقراطية وحالة المواطنة في الجزائ**،مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت2013.

25)محمد غيث : **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: 1995.

26) معن خليل عمر، **علم اجتماع الأسرة**، دار الشروق ،عمان،2000.

27) محمد بن سالم السيجاني: **أستاذ المرأة**، شركة الشهاب، بدون ط ، الجزائر، ، بدون س.

28) موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية**، تر : بوزيد صحراوي وآخرون(، دار القصبة للنشر، الجزائر :الطبعة الثانية.2006 .

29) مصطفى بوتفنوشت ،**العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة** ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عنكون ، الجزائر: 1884.

30) مريم سليم و آخرون ، **المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر** ، مركز دراسات الوحدة العربية للطبع و النشر ، بيروت : ط 2 ، 2004.

31) محمد بدوي السيد، **المجتمع والمشكلات الاجتماعية** ، دارا لمعرفة الجامعية ، الإسكندرية: 1988.

32) محمد الصغير بعلي: **تشريع العمل في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية ،مطبعة ولاية قالمة، الجزائر: 1992.

33) محمد بلقاسم حسن بهلول محمد، **سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائ** ، ج1 .الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،بدون سنة، ص 194–195.

34) محمد بلقاسم الشايب ،**الجلفة تاريخ ومعاصرة** ،دار أسامة للطباعة والنشر ، الجزائر: 2006.
35) مي العبد الله ، **نظريات الاتصال**،دار النهضة الحديثة،بيروت،2006.
36) عبد القادر جغلول، **المرأة الجزائرية**،دار الحداثة للطباعة والنشر،بيروت ،ط 3 ، 1985.
37) عبد الناصر جندلي ، **تقنيات و مناهج البحث** ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر: 2005 .
38) عبد الكريم، أحمد عزت وآخرون، **المجتمع العربي**، دار النهضة العربية بيروت: 1970.
39) عبد الرحمان بن محمد الجيلالي ، **تاريخ الجزائر العام** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ج3 ،الجزائر: 1982.
40) عبد اللطيف بن أشنهو، **تكوين التخلف في الجزائر**،الشركة الوطنية لنشر والتوزيع ،مطبعة أحمد زبانة،الجزائر :1979.
41)عبد الوهاب سويسي ، **نظريات التنظيم وتصميم المنظمات** ،ط2، الجزائر :2015 .
42) سعيد سبعون، **الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، دار القصبة للنشر، الجزائر: 2012.
43) سامية محمد فهمي ، **المرأة في التنمية** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية :1993.
44) سارة جامبل ،**النسوية وما بعد النسوية** ،تر:أحمد الشامي ،المشروع القومي لترجمة،المجلس الأعلى للثقافة ش، بيروت:2002.
45) سليمان أحمية ، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**،ج2 .علاقات العمل الفردي،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر :1994.
46) سعيد مقدم ، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، الجزائر: 2013 .
47) سيف الإسلام علي مطر: **اسلوب دلفاي واستخدامه في ميدان التعليم** ، جامعه عين شمس ، مصر:1995، ص 22.
48) فضيل دليو ، **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية** ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة : 1999 .
50) صالح جرادات ، **حقوق المرأة في الإسلام : دراسة مقارنة مع الواقع** ، مطبعة الروزانا ، بدون بلد: 2000.
51) هناء حافظ بدوي ،**إدارة المؤسسات الاجتماعية،أسس وعمليات**، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، الإسكندرية:1997.
52) فؤاد مرسي وآخرون، **التغيرات الاجتماعية في المجتمع و المرأة** ،المؤسسة العربية و الدراسات ،بيروت: 1993.

ب/ المجلات و الجرائد:

1) السعيد عواشرية ، **الأسرة الجزائرية إلى أين** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة باتنة : العدد 12، جوان 2005.

2) د/بحري دلال، **النظرية النسوية في التنمية** ، مجلة المفكر جامعة الحاج لخضر– باتنة:العدد 11، بدون سنة.

3) مليكة بلحاج ،**التغير الاجتماعي كبناء لهوية العمل النسوي في الجزائر** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد30، الصادرة بتاريخ: سبتمبر 2017،جامعة تلمسان ، الجزائر.

4) مصطفى عوفي ،**المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 7،الصادرة بتاريخ :ديسمبر 2002،جامعة باتنة ،الجزائر.

5) عمار مانع :" **المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية**" مجلة العلوم الانسانية ، العدد 29،2008 ، جامعة المسيلة ، الجزائر.

6) مركز البحوث والدراسات الاقتصادية ،"**تقييم مسار الانتعاش بالجزائر**"مجلة دراسات اقتصادية ،العدد الأول ،1999.

7) سفيان بوعياد، «**القطاع العمومي فقد23ألف منصب شغل**» جريدة الخبر يومية مستقلة ، عدد 4704 ، الجزائر :2006/05/20.

8) عبدا لقادر، م ،"**صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلية** ،جريدة الفجر،يومية مستقلة ،الجزائر:2005/03/05.

9) فندس بن بلة ، **الإصلاحات الاقتصادية رهانات وتحديات** "،جريدة الشعب يومية مستقلة، تصدر بالجزائر : عدد 13695 ، صادر بتاريخ :2005/06/28.

ج/الأطروحات:

1) ليلى بن أسليمان ، **أساليب التوظيف بالجزائر** ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في العلوم السياسية ، جامعة ورقلة : 2013/2012.

2) سعداوي زهرة : **الافاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري** " أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع ،تخصص ثقافي ،جامعة الجزائر: 2011/2010.

3) خاير غزالة، **العمل النسوي بين الواقع و الطموح** ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص حضري،جامعة الجزائر: 2010/2009.

4) الصادق عثمان، **عمل المرأة الجزائرية خارج البت وصراع الأدوار** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،رسالة غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة :2014/2013.

5) دليوح زينب ، **عمالة المرأة في إطار الاستفادة من القروض المصغرة وأثرها على مكانة الأسرة** ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة غرداية: 2013/2012.

6) سليمة زعرور، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل**، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم القانون فرع المؤسسات، جامعة الجزائر: (1990-1991.

7) مصطفى شريف، **تولية المناصب على ضوء القانون الأساسي العام للعمل**، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة المالية ، جامعة الجزائر: ص 189.

8) سعدية قصاب ، **تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق**،رسالة ماجستير،معهد العلوم الاقتصادية،جامعة الجزائر:1995،ص 39.

9) عزالدين بوكربوط ،**المتبقين من عملية تقليص العمال من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية** ، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،(غير منشورة)،جامعة الجزائر، 2007.

10) بشير الشريف شمس الدين ،**مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري** ، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة ، 2011/2010 .

د/ الوثائق الرسمية :

1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الوزارة المنتدبة لدى وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة ،**المرأة الجزائرية ....واقع و معطيات** ، وحدة رويبة ، الجزائر : 2006.

2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حزب جبهة التحرير الوطني،**الميثاق الوطني** ،1976.

3) الديوان الوطني للإحصاء ، **نشرة الثلاثي الرابع** 2013.

4) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، **النساء وسوق العمل**، الدورة العامة العادية الخامسة و العشرون،ديسمبر 2004، الجزائر.

5) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **الميثاق الوطني 1976** جبهة التحرير الوطني.

6) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، دستور 1963.

7) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، دستور 1976.

8) الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2015.

9) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **دستور 1989**.

ه/ الانترنات :

1) حيدر خضر سليمان ، **مجلة دوافع العمل لدى المرأة:**

https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId

2) معجم المعاني الجامع : https://www.almaany.com، تاريخ الإطلاع : 2016/11/06 ، ساعة 21:00 .

3) مدونة الوظيف و العمل ، **احصائيات/ تعدادات الوظيفة العمومية بالجزائر في 2013** ، على الموقع: www.recruitmentdz.com بتاريخ النشر 2013/05/25 .

4) د/عدلي الهواري، **اتجاهات فكرية في النظرية النسوية** ، مجلة عود الندى ،العدد 86 ،الموقع: **http://www.oudnad.net/spip.php?article86** تاريخ الاطلاع على الموقع 2017/07/21 ساعة :19:20.

5) بشرى العامري ،**مفاهيم و مقاربات حول النساء** ،

http://mouminate.net/ar/document/3413.shtml، تاريخ الاطلاع : 2017/10/21، سا:12:00.

6) الفجر جريدة يومية جزائرية مستقة www.al-fadjr.com ، السبت 15 جويلية 2015.

7)حسان تريكي،العربي حجام ،الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية http://www.univ-chlef.dz/eds/wp-content/uploads/2016/06/article-14-N3.pdf ، تاريخ الاطلاع 24-10-2017 ساعة :8:50.

و/ الملتقيات و المحاضرات:

1) عز الدين بوكربوط ، **مناهج البحث العلمي** ، محاضرات في مقياس المنهجية ألقيت على طلبة مابعد التدرج علم اجتماع ، (غير منشورة)، جامعة الجلفة ، بتاريخ : 2015/10/14، سا:11:00 .

المراجع باللغة الفرنسية :

1) Abdel kader(L);**La jeunesse Algérienne entre valeurs communautaire et aspérations sociétaire**s ,centre de documentation économique et sociale ,Alger2007.

2) C.F.R.E.S**. Les relations interpersonnelles dans la famille Maghrébine** cahier du C.F.R.E.S, série psychologie, N. F, 1988.

3) **Code du travail** , 2éme édition, Berti éditions, Alger, 2003.

4) F.Fanon. **L'an 5 de la révolution algérienne**, Paris, 1959.

5)FARGUES,Philippe, **Algérie ,Maroc ,Tunisie ,vers la famille restreinte?** In population société n°248 paris: I.N.E.P,juillet,1996.

6) Farouk, Benatia**. Le Travail Féminin en Algérie**. Alger S.N.E.P 1976.

7) GEORGE (F); **Traite de sociologie du Travail,** Armand Colin , 3eme edition ,Tomel,1970.

8)Héléne ,Vandeveld Dailliere **,Femmes Algériennes à travers la condition Féminine dans le Constantinois depuis l'indépendance** ,Alger.OPU,1980.

9) Jean- louis Loubet delBayle, **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, L'Harmattan, Paris, 2000.

10)Khoudja Souad **,nous les Algériennes, la grande solitude**, Ed, Casbah,Alger2002.

11)M.L.P:**Guide des Indicateurs économiqui et sociaux**,1994-1997.

12) Mallek(H); **les femmes Algériennes.**Brochure éditée par le ministére del ' information s/d.

13)Ministére de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat : acte de l'assise nationale de la Pme janvier 2004 .

14)O.N.S**,Emploi féminin :Evolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989**,in données statistiques ,n◦107 ,Alger (sans date) .

15)Rapport ; **promouvoir l'egalité des sexes et l'autonomisation des femmes** (Algérie (n.pub.). 2006).

16) Terrou (Fernand), **Linformation**, Paris, P.U.F., 1974.

17)Yamina Bettahar,((Evolution du modèle Familial archétypique et démocratisation de L'accés aux études supérieures quelles incidences pour les jeunes Algériennes !)),In **March du travail et genre Maghreb- Europe,** INSEA.Paris,2004.